

## ПСИХОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ | EDUCATIONAL PSYCHOLOGY

Научная статья | Original paper

### Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в системе образования: интегративный обзор исследований

А.А. Шведовская<sup>1</sup>✉, Ю.И. Муллагалиева<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Московский государственный психолого-педагогический университет, Москва, Российская Федерация

✉ [anna.shvedovskaya@mgppu.ru](mailto:anna.shvedovskaya@mgppu.ru)

#### *Резюме*

**Контекст и актуальность.** Демографическое старение населения и увеличение доли педагогов старших возрастных групп в системе образования усиливают значимость проблемы профессионального долголетия как фактора кадровой устойчивости образовательных систем. При этом профессиональное долголетие педагогов определяется не только продолжительностью занятости, но и сохранением возможности выполнения педагогической деятельности в условиях изменяющихся требований профессии. Анализ научных исследований показывает, что данный феномен имеет многоуровневую природу и связан с взаимодействием индивидуальных ресурсов, условий организации труда, социокультурных ожиданий и институциональной политики. **Цель.** Определить ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в системе образования на основе анализа современных научных исследований. **Методы и материалы.** Проведен обзор научных публикаций, посвященных проблеме профессионального долголетия педагогов. Поиск источников осуществлялся в базах eLIBRARY.ru, OpenAlex и поисковой системе Google Scholar. В корпус анализа вошли оригинальные эмпирические исследования, обзоры и нормативные документы, опубликованные преимущественно в 2020–2025 гг. После первичного отбора ( $n = 1775$  документов) был проведен качественный анализ содержания публикаций; в итоговый обзор включены 42 работы, соответствующие критериям отбора. **Результаты.** Систематизация исследований позволила выделить четыре группы детерминант профессионального долголетия педагогов: индивидуальные, организационные, социокультурные и институциональные. На индивидуальном уровне ключевыми факторами выступают работоспособность, состояние здоровья, когнитивные ресурсы, мотивационно-смысловая регуляция, профессиональная идентичность и способности к саморегуляции. Организационный уровень связан

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

с характеристиками рабочей среды, включая баланс требований и ресурсов, распределение нагрузки, поддержку со стороны администрации и возможности профессионального развития. Социокультурный уровень отражает общественные ожидания, представления о возрасте и профессиональной роли педагога, а также установки в отношении обучения на протяжении всей жизни. Институциональный уровень включает пенсионную политику, реформы системы образования и стратегии активного долголетия, формирующие условия продолжения профессиональной деятельности. **Выводы.** Профессиональное долголетие педагогов представляет собой многоуровневую систему, в которой продолжение профессиональной деятельности определяется взаимодействием индивидуальных ресурсов, организационных условий, социокультурной среды и институциональных рамок. Поддержка профессионального долголетия требует комплексного подхода, включающего развитие возрастно-дружественных условий труда, институционализацию ролей поздней карьеры, профилактику профессиональных рисков и создание диагностических инструментов сопровождения поздней профессиональной занятости педагогов.

**Ключевые слова:** профессиональное долголетие, педагог, детерминанты профессионального долголетия педагогов

**Для цитирования:** Шведовская, А.А., Муллагалиева, Ю.И. (2026). Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в системе образования: интегративный обзор исследований. *Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23. <https://doi.org/10.17759/psyedu.2026180201>

## Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review

A.A. Shvedovskaya<sup>1</sup>✉, Y.I. Mullagalieva<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russian Federation

✉ [anna.shvedovskaya@mgppu.ru](mailto:anna.shvedovskaya@mgppu.ru)

### Abstract

**Context and relevance.** Demographic ageing of the population and the growing proportion of older teachers in the education system increase the importance of professional longevity as a factor of workforce sustainability in educational systems. At the same time, professional longevity of teachers is determined not only by the duration of employment but also by the preservation of the ability to perform teaching activities under changing professional requirements. Analysis of scientific research shows that this phenomenon has a multi-level nature and is associated with the interaction of individual resources, work organisation conditions, socio-cultural expectations, and institutional policies. **Objective.** To identify the key determinants of teachers' professional longevity in the education system based on an analysis of contemporary scientific research. **Methods and materials.** A review of scientific

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

publications addressing the problem of teachers' professional longevity was conducted. The search for sources was carried out in the databases eLIBRARY.ru, OpenAlex, and the Google Scholar search engine. The corpus of analysis included original empirical studies, reviews, and regulatory documents published mainly between 2020 and 2025. After the initial screening (n = 1775 documents), a qualitative analysis of the publications was conducted; 42 works meeting the inclusion criteria were included in the final review. **Results.** The systematisation of studies made it possible to identify four groups of determinants of teachers' professional longevity: individual, organisational, socio-cultural, and institutional. At the individual level, the key factors include work ability, health status, cognitive resources, motivational and meaning-related regulation, professional identity, and self-regulation capacities. The organisational level is associated with characteristics of the work environment, including the balance between demands and resources, workload distribution, administrative support, and opportunities for professional development. The socio-cultural level reflects social expectations, perceptions of age and the professional role of teachers, as well as attitudes toward lifelong learning. The institutional level includes pension policies, reforms in the education system, and active ageing strategies that shape the conditions for continuing professional activity. **Conclusions.** Teachers' professional longevity represents a multi-level system in which the continuation of professional activity is determined by the interaction of individual resources, organisational conditions, socio-cultural environment, and institutional frameworks. Supporting professional longevity requires a comprehensive approach that includes the development of age-friendly working conditions, institutionalisation of late-career roles, prevention of professional risks, and the creation of diagnostic tools to support late-career professional engagement among teachers.

**Keywords:** professional longevity, teacher, determinants of teachers' professional longevity

**For citation:** Shvedovskaya, A.A., Mullagalieva, Y.I. (2026). Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review. *Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/psyedu.2026180201>

## Введение

Демографическое старение населения является устойчивой глобальной тенденцией. Согласно международным прогнозам, доля населения старших возрастных групп продолжает расти, что оказывает влияние на структуру занятости и долгосрочное функционирование социальных систем<sup>1,2</sup> (Щербакова, 2019; Bloom, Лука, 2016). В системе образования данный процесс проявляется в увеличении доли педагогов старших возрастных групп, что делает

<sup>1</sup> Eurostat (2023). Population projections in the EU. European Commission. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_projections\\_in\\_the\\_EU](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_projections_in_the_EU) (viewed: 15.02.2026).

<sup>2</sup> United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2022). World Population Prospects 2022: Summary of results. United Nations. URL: <https://desapublications.un.org/publications/world-population-prospects-2022-summary-results> (viewed: 15.02.2026).

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

проблему профессионального долголетия фактором кадровой устойчивости. По данным стран ОЭСР, в 2023 году в среднем около одной трети учителей начальной школы находились в возрасте 50 лет и старше, при этом на уровнях среднего образования эта доля достигает 35–40%<sup>3</sup> (OECD, 2025a). Российская статистика фиксирует сопоставимую динамику: за последние годы увеличилась доля педагогов старше 60 лет при относительной стабильности численности работников моложе 35 лет (Анчиков и др., 2025). Одновременно отмечаются рост учебной нагрузки и региональная неоднородность кадровой структуры. Таким образом, профессиональное долголетие в образовании выступает не индивидуальной характеристикой работников, а структурным параметром функционирования системы.

В наиболее общем виде профессиональное долголетие определяется как интегративная характеристика специалиста, отражающая его способность на протяжении всего установленного законом периода трудовой активности устойчиво и результативно решать профессиональные задачи при сохранении высокого уровня качества деятельности и полной профессиональной трудоспособности (Шкарин и др., 2022). В отличие от демографического долголетия, отражающего продолжительность жизни, профессиональное долголетие связано с продолжением участия в трудовой деятельности, сохранением профессиональной идентичности и поддержанием работоспособности в рамках конкретной профессии. Для педагогической деятельности данный феномен имеет многокомпонентный характер. При этом педагогическая деятельность рассматривается как система требований, задающих профиль функциональной нагрузки и критерии профессиональной эффективности. Профессиональное долголетие педагога в образовании, таким образом, определяется не только продолжительностью занятости, но и сохранением функциональной пригодности к выполнению педагогической деятельности в изменяющихся контекстах требований и ресурсов.

Цель настоящего обзора — определить ключевые детерминанты в структурной организации феномена профессионального долголетия педагогов, представленные в современных научных исследованиях системы образования.

## Материалы и методы

Поиск научных литературных источников осуществлялся в научных базах eLIBRARY.ru, OpenAlex и поисковике Google Scholar. Запросы на русском языке включали слова и словосочетание «профессиональное долголетие» («professional longevity») с уточнением педагог/учитель/воспитатель («teacher/educator»).

Критерии включения: (1) оригинальные эмпирические исследования, обзоры и метаанализы, нормативные документы; (2) опубликованные за период 2020–2025 гг. (при необходимости использовались и более ранние работы по теме); (3) с фокусом на возраст 55 и выше; (4) соответствие тематике педагогической деятельности.

На первом этапе проведен поиск публикаций, первичный отбор и формирование корпуса текстов (n = 1775 документов). На втором этапе проведен качественный анализ содержания

<sup>3</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (n.d.). *Teachers & educators* [Data set]. In Education GPS: Explore data by topic. URL: <https://gpseducation.oecd.org/IndicatorExplorer?plotter=h5&query=12&indicators> (viewed: 15.02.2026).

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

публикаций с выделением ключевых аспектов профессионального долголетия педагогов. В обзор вошли публикации, отвечающие всем критериям включения (n = 43 документа).

## Результаты

Систематизация современных исследований в области профессионального долголетия в педагогической сфере позволяет выделить основные направления анализа, сосредоточившись на условиях, обеспечивающих продолжение трудовой деятельности в позднем зрелом возрасте.

В ходе анализа корпуса публикаций были выявлены четыре группы факторов, отражающие различные аспекты профессионального долголетия: индивидуальные, организационные, социокультурные и институциональные.

**Индивидуальный уровень** профессионального долголетия педагога включает совокупность функциональных, мотивационно-смысловых и регуляторных характеристик субъекта профессиональной деятельности, определяющих возможность ее продолжения при сохранении эффективности и качества. Анализ современных исследований позволяет выделить несколько взаимосвязанных блоков: работоспособность и психофизиологические ресурсы, ценностно-смысловая регуляция и профессиональная идентичность, мотивационные параметры, ресурсы саморегуляции и жизненной силы, когнитивные характеристики поздней карьеры.

Исследования показывают, что намерение продолжать работу (или прекратить трудовую деятельность раньше запланированного срока) устойчиво связано с показателями работоспособности. В исследованиях старших учителей (50 и старше) показатели индекса работоспособности (Work Ability Index, WAI), уровень психосоциального стресса и выраженность профессионального выгорания демонстрируют связь с установками на ранний выход на пенсию. Нарушение баланса «усилия — вознаграждение» усиливает риск профессионального истощения, тогда как сохранение функционального ресурса выступает базовым условием продления карьеры (Kreuzfeld, Seibt, 2024).

Здоровьесберегающие аспекты играют важную роль в продлении карьеры педагогов. Эмпирическое исследование 2022–2024 годов на выборке 190 педагогов и 132 медицинских осмотрах выявило интенсивное влияние (свыше 4,3 балла по 5-балльной шкале) физической активности, экологических условий и управления стрессом на самочувствие и трудовое долголетие; 36,1% респондентов отметили негативное влияние работы на здоровье. Условия труда оцениваются высоко (4–4,2 балла), а доступ к медпомощи — средне (3,9 балла) с большим разбросом мнений, что подчеркивает необходимость обязательного медицинского контроля и эмоциональной поддержки для продолжения карьеры в пенсионном возрасте (Темаев и др., 2025).

При этом работоспособность не исчерпывается соматическим состоянием. Она включает субъективную оценку физического и психического здоровья, удовлетворенность качеством жизни, а также переживание профессиональной компетентности. Профессиональный потенциал учителей старшего поколения операционализируется также через сочетание критериев: субъективной удовлетворенности качеством жизни, мотивации к работе и готовности к жизнетворчеству (Мазурчук и др., 2025).

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

Существенный вклад в понимание индивидуальных детерминант вносит анализ ценностно-смысловой сферы педагога. Профессиональное долголетие описывается как динамическое образование, включающее иерархию профессиональных предпочтений, готовность к саморазвитию, временную перспективу и профессиональную рефлексивность. В исследованиях показано, что на этапе поздней карьеры возможна нелинейная динамика смысло-жизненных ориентаций (СЖО): после кризисного снижения в середине профессионального пути наблюдается повторный подъем показателей СЖО в группе педагогов с большим стажем, что позволяет интерпретировать данный этап как стадию смысловой реорганизации деятельности (Зотова, 2018).

Принципиально важно различие двух стратегий завершения карьеры — «профессионального долголетия» и «доживания в профессии». Первая характеризуется сохранением внутренней приверженности профессии, ориентацией на наставничество, позитивной профессиональной идентичностью и высокой удовлетворенностью трудом. Вторая связана с преобладанием внешних (преимущественно материальных) мотивов, снижением вовлеченности и ожиданием выхода из профессии. Таким образом, продолжение работы определяется не только возрастом или состоянием здоровья, но и структурой целевых ориентиров профессионального самоопределения (Зотова, 2018).

Исследования профессионального развития в поздней зрелости показывают значимую связь между внутренней мотивацией, качеством жизни и характеристиками профессиональной активности. У работников старше 60 лет более выражен мотив стабильности условий труда, однако при сохранении внутренней мотивации профессиональная активность и удовлетворенность остаются высокими (Зеер и др., 2018).

Особое значение приобретает различие конструктивной и деструктивной стратегий преодоления кризиса утраты профессии. Конструктивная стратегия характеризуется целеполаганием, стремлением к развитию, позитивной оценкой профессиональных достижений, более высокими показателями жизнестойкости и психологического благополучия. Деструктивная стратегия сопровождается обесцениванием профессии и сужением профессиональной перспективы. Наличие конструктивной стратегии выступает индивидуальным ресурсом профессионального долголетия (Сыманюк и др., 2021).

Многокомпонентность феномена профессионального долголетия отражена в ресурсном подходе, где выделяются ресурсы устойчивости, мотивационные и инструментальные ресурсы, а также ресурсы саморегуляции (субъективный контроль, гибкость целеполагания, стратегии взаимодействия с неопределенностью). В поздней карьере способность к саморегуляции выступает механизмом поддержания включенности в деятельность при изменении внешних условий (Сыманюк и др., 2021).

Особое место занимают психологические ресурсы саморегуляции, трактуемые как устойчивые стратегии контроля в широком смысле — субъективный контроль, ожидания исходов, гибкость целеполагания, способы взаимодействия со сложностью и неопределенностью. Связь саморегуляционных ресурсов с возможностью мобилизации энергии соотносится с положениями теории самодетерминации (Ryan, Deci, 2008), где поддержание автономной мотивации связано с высвобождением психологической энергии и устойчивостью деятельности.

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

Работы по когнитивному старению в трудовой сфере показывают, что прекращение занятости само по себе не ведет к обязательному или резкому снижению когнитивных функций. Гораздо большее значение имеют характер предшествующей деятельности и уровень ее когнитивной сложности (Alvarez-Bueno et al., 2021; Takase et al., 2024). В лонгитюдных исследованиях, сравнивающих траектории когнитивного функционирования до и после выхода на пенсию, отмечается, что лица, занятые в профессиях с высокими требованиями к когнитивной сфере, демонстрируют более плавное снижение показателей памяти, внимания и исполнительных функций, а иногда — их относительную стабильность в пожилом возрасте (Alvarez-Bueno et al., 2021). Это связывают с тем, что сложная деятельность на протяжении многих лет требует постоянного решения нестандартных задач, удержания большого объема информации, быстрой переключаемости и многозадачности, что способствует формированию и поддержанию когнитивного резерва.

Отметим, что педагогическая деятельность предъявляет ряд требований, включающих необходимость одновременно удерживать в поле внимания учебное содержание, динамику взаимодействия с классом, индивидуальные особенности учащихся, административные и организационные задачи, а также постоянно адаптироваться к изменениям программ и технологий (Gámez-Genovart, Oliver-Trobat, Rosselló-Ramon, 2025). В результате длительной и профессиональной деятельности у педагогов старшего возраста, успешно продолжающих работу, накапливается значительный объем устойчивых предметных и методических схем, профессиональных сценариев и шаблонов реагирования на типичные педагогические ситуации (Park, Festini, 2017). В рамках исследований педагогического мышления показано, что ключевые когнитивные механизмы эффективной работы учителя связаны не столько с поиском решений «с нуля», сколько с опорой на накопленные профессиональные знания и устойчивые способы анализа педагогических ситуаций. Педагог в реальном времени категоризирует события урока, быстро соотносит их с типовыми классами задач и выбирает действия на основе ранее сформированных профессиональных схем и сценариев, позволяющих действовать в условиях неопределенности и дефицита времени (Марголис, 2026).

Такое мышление по своей психологической природе близко к кристаллизованному интеллекту (*crystallized intelligence*, Gc). Оно опирается на опыт, профессиональные понятия, «мудрость практики», репертуар объяснений и сценариев урока. Именно этот накопленный когнитивный капитал позволяет опытным педагогам поддерживать качество деятельности в поздней карьере и частично компенсировать возрастные изменения флюидных компонентов (скорости обработки информации, оперативной памяти), снижая потребность в ресурсоемком решении задач в режиме флюидного интеллекта (*fluid intelligence*, Gf). Эмпирические данные по возрастной динамике интеллекта показывают, что при снижении флюидных способностей в пожилом возрасте более устойчивыми остаются вербальное понимание, словарный запас и использование жизненного опыта, особенно у людей с высоким уровнем образования и сложной профессиональной деятельностью (Носс, 2024; Kremen, et al., 2022). В практическом плане это проявляется в том, что опытный педагог может работать не быстрее, но эффективнее — меньше ресурсов тратит на поиск решения, опирается на готовые профессиональные сценарии и более точно прогнозирует последствия своих действий.

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

Важной характеристикой профессионального долголетия является когнитивный резерв. Он не является фиксированной величиной, сформированной только в молодости, а продолжает развиваться и использоваться под влиянием текущих требований (Takase et al., 2024). Поздняя профессиональная активность педагога может поддерживать и актуализировать резерв, если рабочая среда, с одной стороны, предъявляет посильные, но достаточно сложные когнитивные задачи, а с другой — предоставляет ресурсы для восстановления и обучения. Если же деятельность старших педагогов искусственно упрощается, сводится к рутинным функциям или, наоборот, перегружается несбалансированными требованиями при дефиците поддержки, когнитивный резерв либо не реализуется, либо расходуется в режиме хронического стресса (Kreuzfeld et al., 2024).

Кроме объективных характеристик деятельности, на реализацию когнитивного резерва влияют субъективные факторы — мотивация к обучению, цифровая самооэффективность, профессиональная идентичность. Готовность осваивать новые технологии, участвовать в программах повышения квалификации и рефлексировать собственную практику в поздней карьере создает дополнительные возможности для восполнения резерва. Напротив, внутреннее принятие стереотипов «мне поздно учиться», «новые технологии — не для моего возраста» может приводить к добровольному сужению зоны когнитивной активности, что ускоряет функциональное старение независимо от хронологического возраста (Brouhier et al., 2023; Tanhua-Piiroinen, Viteli, 2024).

Наконец, важно подчеркнуть, что когнитивный резерв не должен пониматься как исключительно индивидуальная характеристика, определяющая «приспособленность» или «неприспособленность» конкретного учителя к продолжению работы. В логике многоуровневого анализа он выступает результатом длительного взаимодействия индивидуальных возможностей, контекста рабочей среды и институциональных рамок (Gámez-Genovart, Oliver-Trobat, Rosselló-Ramon, 2025; OECD, 2025a). Длительная занятость в педагогической деятельности при адекватной поддержке и адаптации к условиям труда может способствовать сохранению когнитивного здоровья и социальной активности в пожилом возрасте (Alvarez-Bueno et al., 2021). Отсюда вытекает важный вывод — когнитивный компонент профессионального долголетия должен рассматриваться не изолированно, а во взаимосвязи с мотивацией, организацией деятельности и институциональными стратегиями активного долголетия<sup>4</sup> (Takase et al., 2024).

Исследования мотивации и профессиональной идентичности демонстрируют связь с удержанием в профессии в контексте полюсов «смысла жизни», «приверженности к профессии» и «истощения». В лонгитюдном исследовании намерений ухода (5-летний интервал) половина учителей сообщала о намерениях ухода в один из моментов, а устойчивость намерений сохранялась у значимой доли, при этом причины группируются в системные, организационные, личные уровни и включают разочарование системой, нагрузку и размывание профессиональной вовлеченности (Räsänen et al., 2020).

---

<sup>4</sup> European Commission. (2021). Green Paper on Ageing: Fostering solidarity and responsibility between generations. Publications Office of the European Union. URL: [https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green\\_paper\\_ageing\\_2021\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf) (viewed: 15.02.2026).

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

В этом контексте можно отметить, что «жизненные силы» также могут выступать важным ресурсом профессионального долголетия. При повышенных умственных, физических и стрессовых нагрузках затраты жизненных сил возрастают, что приводит к сокращению трудоспособного периода жизни. В то же время существуют механизмы восстановления жизненных сил, включающие социально-экономическую компенсацию, оптимизацию режима отдыха, использование личностных ресурсов, а также межличностное взаимодействие (Березина, 2025).

Таким образом, на индивидуальном уровне профессиональное долголетие определяется не только состоянием здоровья, работоспособностью, когнитивными резервами, но и структурой целевых ориентиров профессионального самоопределения, задающих личностный смысл продолжения деятельности.

**Организационные детерминанты** профессионального долголетия наиболее часто описываются через модели требований–ресурсов, связанных с работоспособностью и параметрами «качества работы» (нагрузка, контроль, поддержка, климат) (Hlad'o, Harvánková, 2025). Гибкие формы занятости и управление нагрузкой выступают механизмом продления работы через сохранение работоспособности. В анализе предикторов более раннего ухода из профессии у педагогов старше 50 лет различают такие факторы риска, как стресс, дисбаланс усилий и вознаграждения (Kreuzfeld, Seibt, 2024). Российские данные также показывают рост нагрузки у педагогов, что повышает значимость организационных интервенций именно на уровне образовательных организаций (распределение часов, компенсации, поддержка и проектирование «завершающего этапа карьеры») (Анчиков и др., 2025). Условия труда напрямую влияют на удержание в профессии. Например, большие классы (более 30 учеников) повышают стресс и мотивацию уходить, а отсутствие поддержки от руководства усиливает выгорание (Nwoko et al., 2025).

К организационным детерминантам можно отнести наставничество и профессиональные роли «опытных» учителей, которые имеют двойной потенциал: удержание старших педагогов путем признания ценности их экспертизы и передачу практик. В европейском обзоре карьерных структур показано, что в ряде систем роль наставника и координационные функции институционализированы и иногда сопровождаются финансовой или временной компенсацией. Это позволяет рассматривать наставничество как элемент возрастно-дружественного дизайна карьеры (European Commission, 2021).

Метаанализ 185 исследований, опубликованных за 40 лет с 1984 года, о предпосылках увольнений учителей и о факторах их удержания в профессии показал, что наиболее сильным влиянием на желание уйти из школы и из профессии обладают стресс, выгорание и конфликты как прямое следствие организационной культуры в школе. С гораздо большей вероятностью останутся работать учителями те педагоги, которые имеют большую автономию в работе и получают более высокую зарплату. При этом зарплата удерживает учителя в профессии, но не обязательно в конкретной организации. Что касается намерения остаться, его чаще выражают учителя в школах с развитой организационной культурой, где педагоги отмечают безопасность и автономию и имеют доступ к качественному профессиональному развитию (Gundlach, Slemp, Hattie, 2024; Scherzinger et al., 2024).

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

Возможность продолжения профессиональной активности и эффективности в позднем возрасте во многом связана с наличием организационной поддержки, при которой пожилые сотрудники могут оставаться ценным ресурсом, обладающим уникальным сочетанием профессионального опыта, устойчивой мотивации и готовности к передаче знаний (Carmichael, Ercolani, 2016; Schuring et al., 2013). Еще одним критично важным фактором для продолжения профессиональной деятельности педагогов «третьего возраста» является непрерывное обучение (Давыдова и др., 2025). При этом пожилые работники нередко испытывают сложности, связанные с состоянием здоровья, утомляемостью, а также с нехваткой навыков в использовании новых технологий. Эти обстоятельства существенно ограничивают их возможности адаптации к быстро меняющейся профессиональной среде, особенно в условиях цифровизации и информационного насыщения трудовой деятельности (Nagarajan et al., 2019). Цифровая поддержка педагогов, в особенности после пандемии COVID-19, стала отдельным измерением организационной составляющей труда для старших педагогов (Pareto, Willermark, 2022). Исследование по самооценке цифровой компетентности учителей показывает, что уверенность и компетентность снижаются с возрастом, но после длительного периода дистанционного обучения наблюдаются улучшения, в том числе в группах 50+ и 60+ (Tanhua-Piironen, Viteli, 2024). Поэтому программы поддержки профессионального долголетия должны одновременно адресовать и организационные условия (режим нагрузки, доступ к обучению), и установки самого педагога, нормализуя идею обучения и развития на протяжении всей жизни (OECD, 2025b). Здесь также необходимо учитывать, что «универсальные» программы повышения квалификации в поздней карьере могут давать неодинаковый эффект и нуждаются в персонализации (Brouhier et al., 2023).

Ожидания «цифровой адаптивности» и «готовности к изменениям» можно отнести к **социокультурным детерминантам** профессионального долголетия. Данные исследований показывают связь между увеличением возраста и уменьшением уверенности в цифровой компетентности, что может поддерживать стереотипы и усиливать самоограничение, если не компенсируется поддержкой и нормализацией обучения в поздней карьере (Tanhua-Piironen, Viteli, 2024). Также фиксируется распространенность переживаемой возрастной дискриминации среди специалистов на этапе средней и поздней профессиональной карьеры (*mid-to-late career*) и обосновывается необходимость реализации политики возрастнo-дружественного найма (*age-friendly hiring*) и развития профессиональных навыков (OECD, 2025b).

Таким образом, поддержание трудовой мотивации связано с доступом к возможностям профессионального обучения, адаптации к условиям труда и наличием среды, воспринимающей возраст как ресурс. Вместе с тем пожилые сотрудники нередко сталкиваются с институциональными барьерами, включая отсутствие гибких форм занятости, низкую инвестиционную привлекательность в глазах работодателей и устойчивые предрассудки относительно их продуктивности и способности к обучению.

**Институциональные детерминанты** профессионального долголетия включают пенсионную политику, реформы системы образования и стратегии активного долголетия. Международный план действий десятилетия здорового старения настаивает на необходимости

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

учитывать труд и рынки труда как часть среды здорового старения<sup>5</sup>. В рамках пенсионных реформ разных стран фиксируется тенденция повышения нормативного пенсионного возраста, что формирует институциональное давление на систему образования в части удержания работников старших возрастных групп. При этом при кадровом старении расширяются требования к профессии (в т.ч. цифровизация, отчетность, обновление стандартов), что фиксируется в аналитике по рынку труда учителя (Анчиков и др., 2025; Nagarajan, Sixsmith, 2023).

В этой связи особое значение приобретает подход, ориентированный на необходимость при более продолжительных и непрерывных трудовых биографиях развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни (*lifelong learning*), а также адаптации систем социальной защиты к процессу старения населения (Booth et al., 2021). В контексте идеи расширяющегося обучения (*expansive learning*) профессиональное долголетие можно интерпретировать как необходимость включаться в циклы расширения деятельности, а не выпадать из них (Augustsson, 2021).

Для системы образования это означает, что профессиональное долголетие нельзя редуцировать к индивидуальной «стойкости» — институциональные решения (пенсионные правила, требования к квалификации, стандарты, программы цифровизации и т.д.) задают «контуры задачи», внутри которых школа и педагог ищут решение (Green Paper on Ageing..., 2021).

На национальном уровне стратегия в интересах старшего поколения, принятая в Российской Федерации в 2025 году, задает рамку «активного долголетия» как государственной цели, но для сектора образования остается открытым вопрос о конкретных инструментах реализации именно в образовательных учреждениях (финансирование гибкости занятости, возрастно-дружественные роли, профилактика профессиональных рисков)<sup>6</sup>.

### Обсуждение результатов

Сопоставление результатов исследований позволяет выделить ключевые детерминанты профессионального долголетия педагога, которые могут представлять многоуровневую систему, где продолжение профессиональной деятельности при сохранении качества функционирования определяется не «возрастом самим по себе», а сочетанием: индивидуальных ресурсов, организационных механизмов, социокультурной среды и институциональных рамок (см. рисунок). Применительно к факторам долголетия педагогов в профессии мы можем говорить о структурной организации феномена профессионального долголетия. В старшем возрасте для удержания в профессии необходимо сохранение ведущего мотива профессиональной деятельности, возможности к перестройке операциональной структуры ее реализации и трансформации средств выполнения профессиональных действий.

<sup>5</sup> *UN Decade of Healthy Ageing: Plan of Action 2021–2030: Plan of Action of the World Health Organization*. (2020). Geneva. URL: <https://cdn.who.int/media/docs/default-source/decade-of-healthy-ageing/decade-proposal-final-apr2020-en.pdf> (viewed: 15.02.2026).

<sup>6</sup> *Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2030 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 07.04.2025 № 830-р*. (2025). М. URL: <http://static.government.ru/media/files/3s71wNjjcii0hB2DJxdhBIAJawkT1SBE.pdf> (дата обращения: 15.02.2026).

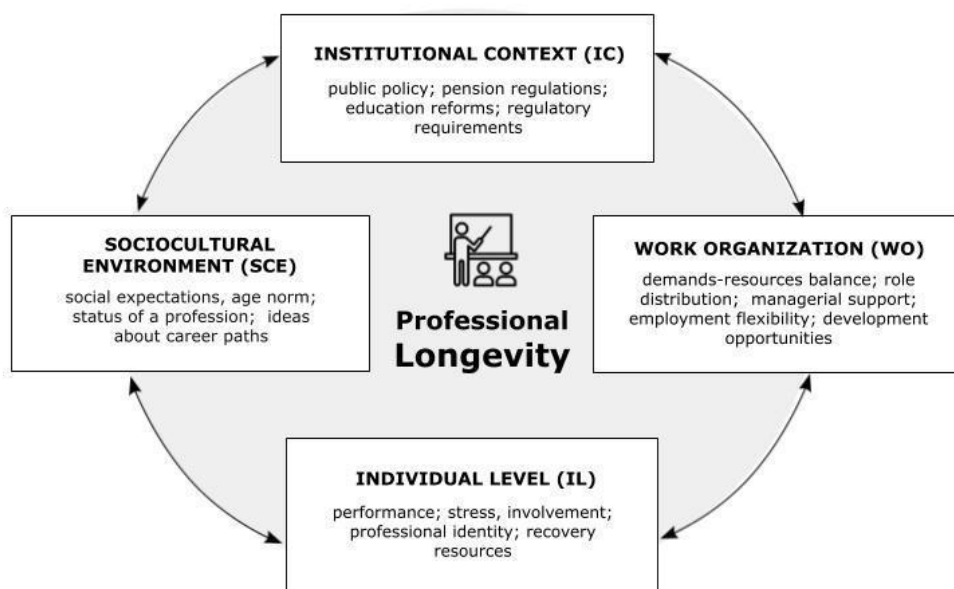
Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

Обобщая, можно сказать, что *институциональный контекст (ИК)* относится к макрорегулятивному уровню. Его содержание определяется образовательными реформами, пенсионной и кадровой политикой, национальными стратегиями долголетия и их эффектами, нормативно закрепленными требованиями, в которых разворачивается педагогическая деятельность. *Социокультурная среда (СКС)* определяется культурными смыслами и социальными ожиданиями, представлениями о возрасте, о статусе профессии, представлениями о карьерной траектории. *Организация профессиональной деятельности (ОПД)* относится к операциональному уровню и включает в себя баланс требований и ресурсов, характер распределения ролей, наличие поддержки со стороны коллектива и руководства, гибкость занятости, возможности развития. *Индивидуальный уровень (ИУ)* отражается в показателях работоспособности, стресса, вовлеченности в профессиональную деятельность, профессиональной идентичности, наличии ресурсов для восстановления.



**Рис.** Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагога: индивидуальные ресурсы, организация профессиональной деятельности, социокультурная среда и институциональный контекст



**Fig.** Key determinants of professional longevity of a teacher: individual resources, organization of professional activity, socio-cultural environment and institutional context

Связи между детерминантами иллюстрирует пример цифровизации образования. *Институциональный контекст (ИК)* – на этом уровне цифровизация задается как государственные программы цифровой трансформации образования: нормативные требования к использованию электронных журналов, платформ, дистанционных форматов; стандарты цифровой отчетности; разработка EdTech-инструментов. *Социокультурная среда (СКС)* – цифровизация превращается в культурное ожидание, социальную норму и символ профессиональной состоятельности: представление о «современном учителе» как о компетентном в цифровых технологиях. Здесь могут действовать возрастные стереотипы («старшие педагоги хуже осваивают цифровые инструменты»). *Организация профессиональной деятельности (ОПД)* – цифровизация становится конкретным условием труда: увеличение цифровой нагрузки (платформы, отчетность), необходимость вести онлайн-коммуникацию, наличие или отсутствие технической поддержки, новое распределение ролей. *Индивидуальный уровень (ИУ)* – цифровизация «встречается» с индивидуальными возможностями и становится фактором, усиливающим или ослабляющим работоспособность педагога: зрительная нагрузка, утомляемость, когнитивная скорость обработки информации; цифровая самооэффективность, мотивация к обучению, профессиональная идентичность («я современный педагог»), стресс при технологической неопределенности, доступ к оборудованию, время на освоение новых программ.

Подводя итоги анализа исследований феномена профессионального долголетия в педагогической деятельности, необходимо отметить, что в современном научном дискурсе он

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

изучен недостаточно. Важной проблемой остается отсутствие единого критерия «профессионального долголетия». В настоящее время под ним понимают продление занятости до/после пенсионного возраста (1), устойчивое благополучие или отсутствие выгорания в профессиональной деятельности (2), сохранение профессионального потенциала и качества педагогической деятельности (3). Это требует междисциплинарной модели, объединяющей показатели длительности карьеры и качества функционирования в профессии.

Возрастные границы «старшего педагога» в исследованиях также разнородны: от 40+ (как «*late-career*») до 50+ и 60+, что создает риск некорректной генерализации и требует отдельных исследовательских процедур.

Наблюдается дефицит лонгитюдных исследований, показывающих профессиональные траектории педагогов в возрасте старше 55–60 лет, которые позволили бы увидеть взаимосвязь возрастных эффектов, контекста условий труда и продолжения трудовой занятости.

Эмпирическая база эффектов от конкретных инструментов психологической и институциональной поддержки старших педагогов остается фрагментарной.

Еще один дефицит — нехватка диагностических инструментов для сопровождения поздней занятости в образовательном секторе. Для российской практики важны валидизированные короткие батареи, позволяющие различать «управляемые» организационные риски (нагрузка, поддержка, роль, цифровые требования и др.) и физические ограничения, не стигматизирующие возраст.

Перспективой в данной области могут стать исследования, ориентированные на лонгитюдные панели педагогов с большим стажем работы (30+), с учетом сопоставления административных данных (например, нагрузка или форма преподавания) с психометрическими индикаторами. А также оценку эффектов организационных интервенций (гибкость нагрузки, цифровое наставничество, профилактика профессиональных рисков).

Актуальной становится разработка методологии продления профессионального долголетия, основанной на сохранении здоровья, включая профилактику возрастного снижения функциональных возможностей работников, разработку системы диагностического инструментария для оценки факторов профессионального долголетия, а также методических материалов для системы планирования и конструирования трудовой деятельности лиц пожилого возраста.

## Заключение

Проведенный анализ позволяет рассматривать профессиональное долголетие педагога как многоуровневую систему, в которой индивидуальные ресурсы, организационные механизмы, социокультурные ожидания и институциональные рамки образуют взаимосвязанную структуру регуляции продолжения профессиональной деятельности. Завершение карьеры в старшем возрасте связано не с возрастом как таковым, а с несоответствием между профилем требований профессии, динамикой психологических и физических ресурсов при дефиците организационной и институциональной поддержки. При этом специфика педагогической профессии предполагает значительный компенсаторный потенциал, при котором эффективность деятельности обеспечивается не скоростью, а структурной организованностью и глубиной профессионального мышления.

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

Перспективным направлением в поддержке профессионального долголетия является проектирование возрастно-дружественных организационных условий, предполагающих гибкое распределение нагрузки, вариативность ролей и возможность перераспределения функций с учетом сильных сторон педагога. Институционализация наставничества позволяет использовать кристаллизованный опыт старших педагогов в интересах системы образования. Профилактика профессионального выгорания и системная поддержка восстановления работоспособности должны рассматриваться как элементы кадровой политики, а не как индивидуальная ответственность работника.

Отдельного внимания требует поддержка когнитивного функционирования и развитие цифровой самоэффективности в поздней карьере. Обучение новым технологиям должно строиться с учетом возрастной и индивидуальной специфики педагогов. Разработка диагностических инструментов сопровождения поздней карьеры представляется необходимым условием перехода к управляемой модели профессионального долголетия, обеспечивая адресные решения на уровне образовательной организации и системы в целом.

В стратегической перспективе поддержка профессионального долголетия в образовании должна рассматриваться не как часть абстрактной повестки «активного старения», а как задача обеспечения качества образования. Сохранение мотивированных и профессионально компетентных педагогов старших возрастных групп является ресурсом устойчивости образовательной системы в условиях демографических изменений и кадровых дефицитов. Это требует согласованных решений на институциональном, социокультурном, организационном и индивидуальном уровнях, обеспечивающих согласование требований профессии и возможностей субъекта труда.

Необходим переход от стихийного продления занятости к управляемой модели жизненного цикла педагогической карьеры. Такая модель предполагает раннюю профилактику профессиональных рисков, планирование этапов профессиональной трансформации, развитие ролей поздней карьеры и создание механизмов системной поддержки. Только в этом случае профессиональное долголетие будет выступать не вынужденным следствием демографических процессов, а результатом целенаправленной образовательной политики, ориентированной на сохранение качества и устойчивости системы образования.

**Ограничения.** Настоящее исследование имеет ряд ограничений. Во-первых, в силу закрытой информации в международных базах научных публикаций обзор основан на анализе ограниченного корпуса публикаций, отобранных из трех источников поиска (eLIBRARY.ru, OpenAlex, Google Scholar), что может не отражать весь массив исследований по проблеме профессионального долголетия педагогов. Во-вторых, в корпус включены исследования, существенно различающиеся по методологии, выборкам и операционализации понятия «профессиональное долголетие», что ограничивает возможности прямого сопоставления результатов. В-третьих, значительная часть работ носит описательный или обзорный характер и не содержит лонгитюдных данных, позволяющих проследить динамику профессиональных траекторий педагогов в старших возрастных группах.

**Limitations.** The present study has several limitations. First, due to restricted access to certain information in international scientific publication databases, the review is based on the analysis of a limited corpus of publications selected from three search sources (eLIBRARY.ru, OpenAlex, and

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

Google Scholar), which may not fully reflect the entire body of research on teachers' professional longevity. Second, the corpus includes studies that differ substantially in their methodologies, samples, and operationalisation of the concept of "professional longevity," which limits the possibilities for direct comparison of the results. Third, a considerable proportion of the analysed works are descriptive or review-based in nature and do not contain longitudinal data that would allow tracing the dynamics of teachers' professional trajectories in older age groups.

### Список источников / References

1. Анчиков, К.М., Заир-Бек, С.И., Иванов, И.Ю., Мерцалова, Т.А., Овакимян, Е.В., Рожкова, К.В., Рошин, С.Ю., Травкин, П.В. (2025). *Учитель на перекрестках российского рынка труда — 2025: Аналитический доклад НИУ ВШЭ*. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-4328-3>  
Anchikov, K.M., Zair-Bek, S.I., Ivanov, I.Yu., Mertsalova, T.A., Ovakimyan, E.V., Rozhkova, K.V., Roshchin, S.Yu., Travkin, P.V. (2025). *Teacher at the Crossroads of the Russian Labor Market — 2025: Analytical Report of HSE University*. Moscow: HSE University Publishing House. (In Russ.). <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-4328-3>
2. Березина, Т.Н. (2025). Жизненные силы как ресурс профессионального долголетия: обзор зарубежных и отечественных исследований. *Современная зарубежная психология*, 14(2), 47—56. <https://doi.org/10.17759/jmfp.2025140205>  
Berezina, T.N. (2025). Vitality as a resource for professional longevity: A review of foreign and Russian studies. *Journal of Modern Foreign Psychology*, 14(2), 47—56. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/jmfp.2025140205>
3. Давыдова, Н.Н., Симонова, А.А., Мазурчук, Е.О., Погадаева, Д.А. (2025). Социальные, психологические и педагогические детерминанты профессионального долголетия педагогов: мнения и смыслы. *Образование и наука*, 27(6), 55—97. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2025-6-55-97>  
Davydova, N.N., Simonova, A.A., Mazurchuk, E.O., Pogadaeva, D.A. (2025). Social, psychological and pedagogical determinants of teachers' professional longevity: perspectives and interpretations. *The Education and Science Journal*, 27(6), 55—97. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2025-6-55-97>
4. Зеер, Э.Ф., Сыманюк, Э.Э., Рябухина, А.А., Борисов, Г.И. (2020). Психологические особенности профессионального развития в поздней зрелости. *Образование и наука*, 22(8), 75—107. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2020-8-75-107>  
Zeer, E.F., Symanyuk, E.E., Ryabukhina, A.A., Borisov, G.I. (2020). Psychological peculiarities of professional development in late adulthood. *The Education and Science Journal*, 22(8), 75—107. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2020-8-75-107>
5. Зотова, Н.Г. (2018). Профессиональное долголетие педагога. *Проблемы современного педагогического образования*, (61-4), 279—281. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-dolgoletie-pedagoga> (дата обращения: 15.02.2026).  
Zotova, N.G. (2018). Professional longevity of a teacher. *Problems of Modern Pedagogical*

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

*Education*, (61-4), 279—281. (In Russ.). <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-dolgoletie-pedagoga> (viewed: 15.02.2026).

6. Мазурчук, Е.О., Давыдова, Н.Н., Симонова, А.А., Погадаева, Д.А. (2025). Профессиональный потенциал учителей старшего поколения: психолого-педагогический аспект. *Интеграция образования*, 29(3), 528—541. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.029.202503.528-541>  
Mazurchuk, E.O., Davydova, N.N., Simonova, A.A., Pogadaeva, D.A. (2025). Professional potential of senior teachers: Psychological and pedagogical aspect. *Integration of Education*, 29(3), 528—541. (In Russ.). <https://doi.org/10.15507/1991-9468.029.202503.528-541>
7. Марголис, А.А. (2026). Мышление педагога в различных научных парадигмах: от когнитивной психологии к культурно-историческому и деятельностному подходу. Часть 1. *Культурно-историческая психология*, 22(1), 78—89. <https://doi.org/10.17759/chp.2026220109>  
Margolis, A.A. (2026). Teacher's thinking in various scientific paradigms: from cognitive psychology to cultural-historical and activity-based approach. Part 1. *Cultural-Historical Psychology*, 22(1), 78—89. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/chp.2026220109>
8. Носс, И.Н. (2024). Влияние способа и инструмента измерения интеллекта на оценку динамики когнитивных функций работников. *Экстремальная психология и безопасность личности*, 1(1), 5—14. <https://doi.org/10.17759/epps.2024010101>  
Noss, I.N. (2024). The influence of the method and instrument of measuring intelligence on the assessment of the dynamics of cognitive functions of employees. *Extreme Psychology and Personal Safety*, 1(1), 5—14. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/epps.2024010101>
9. Сыманюк, Э.Э., Борисов, Г.И., Печеркина, А.А., Савельев, В.В. (2021). Стратегии преодоления кризиса утраты профессии педагогами позднего возраста. *Педагогическое образование в России*, 6, 42—52. [https://doi.org/10.26170/2079-8717\\_2021\\_06\\_05](https://doi.org/10.26170/2079-8717_2021_06_05)  
Symanyuk, E.E., Borisov, G.I., Pecherkina, A.A., Saveliev, V.V. (2021). Strategies for coping the loss of profession of late age teachers. *Pedagogical Education in Russia*, 6, 42—52. (In Russ.). [https://doi.org/10.26170/2079-8717\\_2021\\_06\\_05](https://doi.org/10.26170/2079-8717_2021_06_05)
10. Темаев, Т.В., Темаева, И.В., Комлева, Н.Е., Ситникова, С.В., Богомолова, Т.А. (2025). Факторы профессионального долголетия педагогов дошкольного образования. *Здоровье населения и среда обитания – ЗНУСО*, 33(2), 72—81. <https://doi.org/10.35627/2219-5238/2025-33-2-72-81>  
Temaev, T.V., Temaeva, I.V., Komleva, N.E., Sitnikova, S.V., Bogomolova, T.A. (2025). Factors of career longevity of preschool teachers. *Public Health and Life Environment – PH&LE*, 33(2), 72—81. (In Russ.). <https://doi.org/10.35627/2219-5238/2025-33-2-72-81>
11. Шкарин, В.В., Воробьев, А.А., Аджиенко, В.Л., Андрищенко, Ф.А. (2022). Профессиональное долголетие – пути и способы достижения. *Вестник Волгоградского государственного медицинского университета*, 19(2), 19—26. <https://doi.org/10.19163/1994-9480-2022-19-2-19-26>  
Shkarin, V.V., Vorobyev, A.A., Adzhienko, V.L., Andryushchenko, F.A. (2022). Professional

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия  
педагогов в сфере образования: интегративный обзор  
исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional  
longevity in the education system: an integrative  
review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

- longevity – ways and means to achievement. *Journal of Volgograd State Medical University*, 19(2), 19—26. (In Russ.). <https://doi.org/10.19163/1994-9480-2022-19-2-19-19-26>
12. Щербакoва, Е. (2019). Старшие поколения населения России. *Демоскоп Weekly*, 797—798. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2019/0797/barom01.php> (дата обращения: 15.07.2025).  
Shcherbakova, E. (2019). Older generations of the Russian population. *Demoscope Weekly*, 797—798. (In Russ.). URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2019/0797/barom01.php> (viewed: 15.07.2025).
  13. Augustsson, D. (2021). Expansive learning in a change laboratory intervention for teachers. *Journal of Educational Change*, 22(4), 475—499. <https://doi.org/10.1007/s10833-020-09404-0>
  14. Alvarez-Bueno, C., Cavero-Redondo, I., Jimenez-Lopez, E., Visier-Alfonso, M.E., Sequi-Dominguez, I., Martinez-Vizcaino, V. (2021). Effect of retirement on cognitive function: a systematic review and meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 78(10), 761—768. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106892>
  15. Bloom, D., Luca, D. (2016). The Global Demography of Aging: Facts, Explanations, Future. In: J. Piggott, A. Woodland (Eds.), *Handbook of the Economics of Population Aging* (pp. 3—56). North-Holland: Elsevier. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2834213>
  16. Booth, J., Coldwell, M., Müller, L.-M., Perry, E., Zuccollo, J. (2021). Mid-Career Teachers: A Mixed Methods Scoping Study of Professional Development, Career Progression and Retention. *Education Sciences*, 11(6), Article 299. <https://doi.org/10.3390/educsci11060299>
  17. Brouhier, Q., Coppe, T., März, V., Raemdonck, I. (2023). Professional learning of late-career teachers in early childhood education: A matter of (im)balance between personal resources, job resources, and job demands. *Teaching and Teacher Education*, 133, Article 104273. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104273>
  18. Carmichael, F., Ercolani, M. (2016). Unpaid caregiving and paid work over life-courses: Different pathways, diverging outcomes. *Social Science & Medicine*, 156, 1—11. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.03.020> (viewed: 15.02.2026).
  19. European Commission/EACEA/Eurydice. (2021). Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being. Eurydice Report. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2797/997402>
  20. Gámez-Genovart, M., Oliver-Trobat, M.F., Rosselló-Ramon, M.R. (2025). Research on teacher well-being: a systematic review. *Teaching and Teacher Education*, 168, Article 105264. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105264>
  21. *Green Paper on Ageing: Fostering solidarity and responsibility between generations*. Green Paper of the European Commission. (2021). European Commission. URL: [https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green\\_paper\\_ageing\\_2021\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf) (viewed: 15.02.2026).

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

22. Gundlach, H.A., Slempe, G.R., Hattie, J. (2024). A meta-analysis of the antecedents of teacher turnover and retention. *Educational Research Review*, 44, Article 100606. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2024.100606>
23. Hlad'o, P., Harvánková, P. (2025). Antecedents of perceived teacher work ability: a comprehensive model across work and non-work domains. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1557456. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1557456x>
24. Kremen, W.S., Elman, J.A., Panizzon, M.S., Eglit, G.M.L., Sanderson-Cimino, M., Williams, M.E., Lyons, M.J., Franz, C.E. (2022). Cognitive Reserve and Related Constructs: A Unified Framework Across Cognitive and Brain Dimensions of Aging. *Frontiers in Aging Neuroscience*, 14, 834765. <https://doi.org/10.3389/fnagi.2022.834765>
25. Kreuzfeld, S., Seibt, R. (2024). Work ability and psychosocial work stress – predictors of retirement intention among older teachers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 37(5), 508—523. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.0245>
26. Nagarajan, N.R., Sixsmith, A. (2023). Policy Initiatives to Address the Challenges of an Older Population in the Workforce. *Ageing International*, 48(1), 41—77. <https://doi.org/10.1007/s12126-021-09442-w>
27. Nwoko, J.C., Anderson, E., Adegboye, O.A., Malau-Aduli, A.E.O., Malau-Aduli, B.S. (2025). From passion to pressure: exploring the realities of the teaching profession. *Frontiers in Public Health*, 13, Article 1505330. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1505330>
28. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2025a). *Education at a Glance 2025: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1c0d9c79-en>
29. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2025b). *OECD Employment Outlook 2025*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>
30. Park, D.C., Festini, S.B. (2017). Theories of Memory and Aging: A Look at the Past and a Glimpse of the Future. *The Journals of Gerontology: Series B*, 72(1), 82—90. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbw066>
31. Pareto, L., Willermark, S. (2022). Tracing expansive learning in computer-supported collaborative teaching. *Learning, Culture and Social Interaction*, 33, Article 100617. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2022.100617>
32. Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., Väisänen, P. (2020). Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Social Psychology of Education*, 23, 837—859. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09567-x>
33. Robroek, S.J., Schuring, M., Croezen, S., Stattin, M., Burdorf, A. (2013). Poor health, unhealthy behaviors, and unfavorable work characteristics influence pathways of exit from paid employment among older workers in Europe: a four year follow-up study. *Scand J Work Environ Health*, 39(2), 125—33. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3319>

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

34. Ryan, R.M., Deci, E.L. (2008). Self-determination theory and the role of basic psychological needs in personality and the organization of behavior. In: O.P. John, R.W. Robins, L.A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*, (pp. 654—678). Guilford Press. URL: <https://www.researchgate.net/publication/232502441>
35. Scherzinger, M., Wettstein, A., Glogger-Frey, I., Dresel, M. (2024). What makes teachers want to leave? A large-scale meta-analysis on predictors of teachers' intentions to quit. *Educational Research Review*, 42, Article 100592. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2024.100592>
36. Takase, M., Sugiura, K., Nakamoto, I., Watanabe, S., Murayama, H. (2024). The association between employment and cognitive function in older adults: A systematic review. *Geriatrics & Gerontology International*, 24(12), 1283—1291. <https://doi.org/10.1111/ggi.14957>
37. Tanhua-Piironen, E., Viteli, J. (2024). The Digital Leap in March 2020 – Teachers Assessing Their Digital Competence After the Distance Learning Period. *Seminar.net*, 20(2). <https://doi.org/10.7577/seminar.5724>

## Информация об авторах

Анна Александровна Шведовская, кандидат психологических наук, доцент, начальник Управления информационными и издательскими проектами, доцент кафедры возрастной психологии имени профессора Л.Ф. Обуховой, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3154-4601>, e-mail: [anna.shvedovskaya@mgppu.ru](mailto:anna.shvedovskaya@mgppu.ru)

Юлия Ильшатовна Муллагалиева, делопроизводитель Управления информационными и издательскими проектами, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1663-5768>, e-mail: [mullagalievayi@mgppu.ru](mailto:mullagalievayi@mgppu.ru)

## Information about the authors

Anna A. Shvedovskaya, Candidate of Science (Psychology), Head of Department of Information & Publishing Projects, Associate Professor, Department of Age Psychology named after L.F. Obukhova, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3154-4601>, e-mail: [anna.shvedovskaya@mgppu.ru](mailto:anna.shvedovskaya@mgppu.ru)

Yuliya I. Mullagalieva, Direction Records Management Officer of Department of Information & Publishing Projects, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1663-5768>, e-mail: [mullagalievayi@mgppu.ru](mailto:mullagalievayi@mgppu.ru)

## Вклад авторов

Шведовская А.А. — идея литературного обзора, аннотирование, написание и оформление рукописи, анализ и обобщение литературных данных, выделение детерминант профессионального педагогического долголетия.

Муллагалиева Ю.И. — верификация и стандартизация библиографических записей, количественный анализ литературных источников.

Шведовская А.А., Муллагалиева Ю.И. (2026)  
Ключевые детерминанты профессионального долголетия педагогов в сфере образования: интегративный обзор исследований  
*Психолого-педагогические исследования*, 18(2), 3—23

Shvedovskaya A.A., Mullagalieva Y.I. (2026)  
Key determinants of teachers' professional longevity in the education system: an integrative review  
*Psychological-Educational Studies*, 18(2), 3—23.

Все авторы приняли участие в обсуждении результатов и согласовали окончательный текст рукописи.

### **Contribution of the authors**

Anna A. Shvedovskaya — literature review concept, annotation, manuscript writing and formatting, analysis and synthesis of literature, identification of determinants of professional teaching longevity.

Yuliya I. Mullagalieva — verification and standardization of bibliographic records, quantitative analysis of literary sources.

All authors participated in the discussion of the results and approved the final text of the manuscript.

### **Конфликт интересов**

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

### **Conflict of interest**

The authors declare no conflict of interest.

### **Декларация об этике**

Исследование представляет собой интегративный обзор литературы, выполненный на основе открытых данных, содержащихся в публикациях, не затрагивает персональных данных, медицинской информации и не предполагает участия людей или животных. В соответствии с международными и институциональными требованиями получение одобрения этического комитета не требовалось.

### **Ethics statement**

The study represents an integrative literature review conducted on the basis of publicly available data contained in published sources. It does not involve personal data, medical information, or the participation of human or animal subjects. In accordance with international and institutional requirements, ethical approval from an ethics committee was not required.

Поступила в редакцию 13.03.2026  
Поступила после рецензирования 21.03.2026  
Принята к публикации 05.05.2026  
Опубликована 06.05.2026

Received 2026.03.13  
Revised 2026.03.21  
Accepted 2026. 05.05.  
Published 2026.05.06