

Изучение влияния
профессиональных конкурсов
на карьерные траектории
победителей
(педагогов и студентов)



Изучение влияния
профессиональных конкурсов
на карьерные траектории
победителей
(педагогов и студентов)



РЕКОМЕНДОВАНО УЧЕНЫМ СОВЕТОМ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО
ИНСТИТУТА УРБАНИСТИКИ И ГЛОБАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГАОУ ВО МГПУ

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Половникова Анастасия Владимировна, к. пед. н., заместитель начальника департамента по развитию, профессор Института гуманитарных наук ГАОУ ВО МГПУ

Матвеев Виталий Юрьевич, к. ю. н., начальник департамента права, доцент департамента права Института экономики, управления и права ГАОУ ВО МГПУ

Изучение влияния профессиональных конкурсов на карьерные траектории победителей (педагогов и студентов) / Е. Ю. Петряева, А. Г. Истомина, Ю. И. Суменкова, М. Н. Федоровская, О. В. Чичерина. — Москва : Некоммерческое партнерство «Авторский Клуб», 2026. — 86 с.

ISBN 978-5-6053648-6-3

Брошюра содержит информационно-аналитические материалы исследования влияния профессиональных конкурсов на карьеру победителей (педагоги и студенты). В ней раскрываются особенности влияния победы на социальный, психологический, карьерный, материальный капиталы победителей, представлено описание видов карьер победителей, барьеры влияния победителей на образовательные организации и меры по их преодолению. Материалы содержат конкретные предложения по смене парадигмы: от модели «конкурс-соревнование» к модели «конкурс - платформа развития».

Брошюра адресована организаторам конкурсов, руководителям образовательных организаций и органов управления, методистам, карьерным консультантам, исследователям в области образования и управления талантами, участникам и победителям профессиональных конкурсов.

ISBN 978-5-6053648-6-3



9 785605 364863 >

© Коллектив авторов, 2026

© Московский городской педагогический университет, 2026

© НП «Авторский Клуб», 2026

Содержание

Об исследовании.....	05
----------------------	----

Раздел 01.

Влияние конкурса «Педагоги года Москвы» на карьеру победителей.....	11
---	----

1. Анализ данных открытых источников о победителях, призерах, лауреатах и финалистах конкурса «Педагоги года Москвы» (2012–2025 гг.).....	12
2. Анализ данных социологического обследования педагогов-победителей.....	14
2.1. Социально-демографический портрет респондентов.....	14
2.2. Интегрированный анализ влияния победы на капиталы победителей.....	19
2.3. Влияние на профессиональный капитал.....	21
2.4. Влияние на социальный капитал.....	22
2.5. Влияние на психологический капитал.....	27
2.6. Влияние на символический капитал.....	28
2.7. Влияние на карьерный капитал.....	30
2.8. Влияние на экономический капитал.....	34
2.9. Трудности и вызовы после победы в профессиональных конкурсах.....	36
3. Общие выводы о влиянии победы в конкурсе на педагогов.....	37
4. Подтверждение гипотез исследования.....	39

Раздел 02.

Влияние Всероссийской олимпиады для студентов «Я — профессионал» на карьеру победителей.....	41
--	----

1. Анализ статистических данных и открытых источников о победителях, призерах, лауреатах и финалистах Всероссийской олимпиады для студентов «Я – профессионал» ГАОУ ВО МГПУ.....	42
--	----

2. Анализ данных социологического обследования студентов-победителей.....	45
2.1. Социально-демографический портрет респондентов.....	45
2.2. Интегрированный анализ влияния победы на капиталы победителей.....	52
2.3. Влияние на профессиональный капитал.....	54
2.4. Влияние на социальный капитал.....	55
2.5. Влияние на психологический капитал.....	58
2.6. Влияние на символический капитал.....	59
2.7. Влияние на карьерный капитал.....	62
2.8. Влияние на экономический капитал.....	64
2.9. Трудности и вызовы после победы в конкурсе.....	65
3. Общие выводы о влиянии победы в олимпиаде на студентов.....	67
4. Подтверждение гипотез исследования.....	69

Раздел 03.

Влияние победителей конкурсов на образовательные результаты организации.....	71
1. Характеристика респондентов.....	72
2. Направления влияния педагогов-победителей.....	72
3. Барьеры влияния педагогов-победителей на ОО.....	73
4. Барьеры интеграции студентов-победителей в ОО и меры по их преодолению.....	74
5. Подтверждение гипотез исследования.....	75

Раздел 04.

Рекомендации по оптимизации конкурсных механизмов.....	77
1. Анализ профессиональных конкурсов для педагогов и студентов...	78
2. Барьеры конкурсных механизмов и меры их преодоления.....	80

Список источников.....	82
-------------------------------	-----------

Исследовательский коллектив.....	86
---	-----------

Об исследовании

Актуальность

Профессиональные конкурсы для педагогов и студентов рассматриваются как важный инструмент карьерного роста. Анализ научных исследований выявляет ключевые обстоятельства их влияния. Так, для педагогов конкурс рассматривается как способ повышения профессиональной компетенции [10; 9]; перехода на новые роли (методист, наставник, администратор) или сферы деятельности [36]; роста статуса в профессиональном сообществе [30]; освоения требований профстандартов [51]; развития личностного потенциала [17]. Исследования показывают, что 70 % финалистов меняют профессиональную траекторию в течение 5 лет после победы [36].

Профессиональные конкурсы для студентов в научных исследованиях рассматриваются как повышение шансов на трудоустройство, сокращение адаптационного периода, формирование ключевых навыков (критическое мышление, креативность, работа в команде) [16]. Победители чаще строят академическую карьеру или занимают позиции в инновационных проектах [10]. Для молодых специалистов конкурсы способствуют закреплению знаний, развитию инноваций и карьерному росту [20; 46].

К общим системным эффектам конкурсов ученые относят: расширение профессиональных связей [4], получение финансовой и образовательной поддержки (призы, стипендии, доступ к программам) [11].

Анализ научных исследований (2020–2025 гг.) по данной проблеме позволяет выделить их основные тематические группы:

- влияние на карьерный рост и мобильность;
- развитие компетенций и самооэффективности;
- мотивация, престиж и признание;
- подготовка будущих педагогов;
- организационные практики;
- международный опыт;

- влияние конкретных конкурсов;
- конкурсы в госуправлении;
- олимпиады и образовательные конкурсы;
- негативные аспекты;
- творческие профессии.

Исследования фиксируют положительное влияние конкурсов в проявлении вертикальной и горизонтальной мобильности (повышение, переход в эксперты, наставники), качественном профессиональном развитии (рост компетентности, уверенности), развитии мотивации и soft skills, выборе образовательной траектории [23; 33; 34]. В то же время в исследованиях отмечается риск оттока лучших кадров из школ [36]; дополнительная нагрузка и давление, ведущие к выгоранию [25; 38; 43; 48]; сильная зависимость эффекта от постконкурсной поддержки и институциональной культуры [2; 36; 51] высокий риск отчисления олимпиадников в вузах [32]; слабая связь побед в олимпиадах с научной карьерой [6; 45]; проблемы неравенства и коммерциализации [12; 35]. В высшей школе ключевым результатом часто становится не карьерный рост, а профессиональное признание [18; 39; 53]. На результаты участия в конкурсе влияют социально-экономический статус [35], родители и наставники [47], институциональная среда [40], профориентационная работа [26].

Анализ исследований выявляет несколько малоизученных аспектов, требующих дальнейшего осмысления:

01. Долгосрочное влияние на карьеру (через 10+ лет).
02. Устойчивость карьерных преимуществ (рост зарплаты, доступ к проектам).
03. Различия между группами победителей (студенты vs педагоги) и типами конкурсов.
04. Влияние уровня победы (локальный vs федеральный).
05. Неочевидные барьеры и риски («эффект стеклянного потолка», выгорание, негативный опыт после конкурса).
06. Роль постконкурсной поддержки (методическое сопровождение, гранты, стажировки).
07. Изменение профессиональных связей, роль сообществ победителей.
08. Влияние субъективных факторов (самоидентификация, мотивация к привычной работе после победы).

В исследованиях не хватает лонгитюдных данных и единых метрик оценки карьерного успеха (должность, зарплата, влияние). В связи с этим возникает **научная проблема**: несмотря на широкое распространение конкурсов, отсутствует системное понимание их долгосрочного влияния на карьеру победителей.

Обозначаются противоречия между:

- Позиционированием конкурсов как инструмента карьерного роста и отсутствием доказательств устойчивости этого продвижения.
- Привлечением мотивированных участников и объективными показателями профессионализма.
- Получением личных преимуществ и возможностью их трансляции в практики организации или системы в целом.



Это особенно важно в условиях растущей конкуренции в образовании и на рынке труда.

Цель исследования

установить взаимосвязь между участием в профессиональных конкурсах и карьерными траекториями победителей, а также оценить влияние победителей конкурсов на образовательные организации



География исследования

г. Москва, другие регионы незначительно



Глубина исследования

8 и более лет



Исследование проходило в два этапа

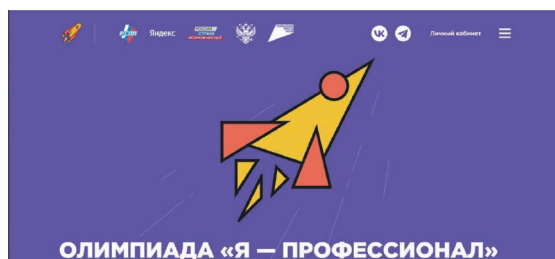
01. этап — кабинетное исследование

В ходе кабинетного исследования изучено:

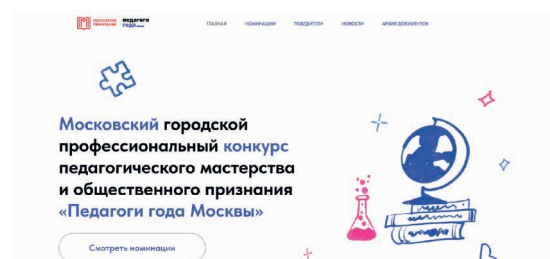
- более 50 научных публикаций из 15 стран мира: России, Австралии, Австрии, Бразилии, Германии, Индонезии, Камбоджи, Канады, Китая, США, Филиппин, Финляндии, Испании, Республики Беларусь и Швейцарии;
- 43 профессиональных конкурса для педагогов;
- 23 профессиональных конкурса для студентов.

В отборе конкурсов для исследования учитывались: масштабность конкурса, длительность его существования, открытость данных и наличие возможности выхода на респондентов. В связи с этим для анализа были взяты:

Всероссийская олимпиада студентов
«Я — профессионал»



Московский городской профессиональный конкурс педагогического мастерства и общественного признания «Педагоги года Москвы»
(<https://pedagog.educom.ru/>)



Собраны и проанализированы базы данных о педагогах — победителях и призерах профессионального конкурса «Педагоги года Москвы», о студентах — победителях 8 сезонов олимпиады «Я — профессионал» с 2017 по 2025 год из ГАОУ ВО МГПУ, об образовательных организациях, в которых работали / работают победители.

02. этап — социологическое исследование

Выборочная совокупность социологического исследования

Студенты	Педагоги	Организации
Конкурс / организации		
Всероссийская олимпиада студентов «Я — профессионал»	Московский городской профессиональный конкурс педагогического мастерства и общественного признания «Педагоги года Москвы» и др. конкурсы для педагогов	Образовательные организации
География участников		
Студенты ГАОУ МГПУ, которые стали золотыми, серебряными, бронзовыми медалистами, победителями и призерами олимпиады	- Педагоги – победители, призеры, номинанты профессионального конкурса «Педагоги года Москвы» - Незначительно победители из регионов	Руководители образовательных организаций (директор / зам. директора), наставники г. Москва
Глубина		
2017–2025 гг.	2012–2025 гг.	—
Генеральная совокупность исследования		
346 победителей, медалистов, призеров 251 уникальный человек 89 победителей нескольких сезонов	352 победителя, призеры, номинанта из 196 образовательных организаций г. Москвы 341 уникальный человек	196 образовательных организаций г. Москвы и МГПУ
Дополнительные характеристики		
1087 участников, из них 880 уникальных 35 направлений олимпиады	16 номинаций конкурса «Педагоги года Москвы» - Другие профессиональные конкурсы незначительно	Школы, СПО, дошкольное, вуз, ДОП
Охват респондентов социологическим обследованием		
83 участника экспресс-опроса 16 экспертных интервью	51 участник экспресс-опроса 16 экспертных интервью	13 экспертных интервью, фокус-группы

Социологическое исследование опирается на **методологию ускоренных качественных исследований**. Методы: анкетный экспресс-опрос через платформу «Анкетолог» (завершено всего **134 анкеты**), экспертные интервью (проведено всего **45 интервью**), фокус-группы. При анализе качественных данных использованы методы кодирования и тематический анализ, в статистической обработке количественных данных — программы SPSS и Excel. В исследовании применялись ИИ-инструменты: <https://speech2text.ru/> для автоматической расшифровки видео, <https://chat.deepseek.com/>, <https://chat.qwen.ai/> и подобные сервисы для обработки и тематического анализа транскриптов интервью.

Перед началом проведения полевого исследования было сформулировано **26 гипотез**. Доказательство гипотез представлено в аналитических материалах по направлениям исследования.

Ограничения исследования

01. Выборка подвержена «смещению выживших», поскольку в неё вошли преимущественно публично активные и рефлексирующие победители, для которых конкурс остаётся значимым событием, что может завышать оценку позитивного влияния.
02. Выводы отражают специфику московской образовательной экосистемы с её уникальной плотностью карьерных возможностей и ресурсов поддержки, а потому описывают оптимальный, а не усреднённый для регионов России сценарий реализации профессионального роста.
03. Сроки исследования (3–3,5 месяца).

Раздел 01.

Влияние конкурса «Педагоги года Москвы» на карьеру победителей



01. Анализ данных открытых источников о победителях, призерах, лауреатах и финалистах конкурса «Педагоги года Москвы» (2012–2025 гг.)

Сведения о 855 педагогах собраны с официального сайта конкурса и дополнены открытыми данными с сайтов образовательных организаций для отслеживания актуальной карьерной позиции на 2025 год.

Ограничения выборки:

01. Неоднородность данных. За рассматриваемый период произошло изменение номинаций, формулировок должностей и наименований ОО за разные годы.
02. Неполные данные на сайтах ОО, реорганизация учреждений, невозможность полной верификации смены фамилий у педагогов-женщин.

На основе анализа 352 участий (победители, призеры, лауреаты) выявлены следующие тенденции:



Отрицательная динамика (48 %)

Почти половина участников покинули ОО, от которой работали на момент участия в Конкурсе. Пик пришелся на 2016–2018 и 2022 гг., что может быть связано с реорганизациями.



Стабильность (37 %)

Значительная часть педагогов осталась на тех же позициях. Наибольшее число случаев зафиксировано в 2022–2025 гг.



Положительная динамика (5 %)

Только 16 педагогов продемонстрировали карьерный рост в одной образовательной организации.

Анализ 16 кейсов карьерного роста позволил выделить две основные модели

01.

Вертикальный рост

переход на управленческие /
экспертные должности

Например, педагог → руководи-
тель структурного подразделения,
советник директора

02.

Горизонтальный рост

расширение функционала при
сохранении основной позиции

Например, учитель + старший
методист

Важно заметить, что вертикальный рост чаще связан с высшей квалификационной категорией и значительным стажем (от 14 лет). Горизонтальный рост доступен и педагогам с меньшим стажем (от 4 лет).

Многие из этих педагогов имеют ведомственные награды, что говорит о системном признании. Выявлена концентрация таких случаев в отдельных ОО (например, ГБОУ «Воробьевы горы»), что указывает на роль институциональной среды.

В 10 % случаях карьерную траекторию победителей сложно идентифицировать: 7 % случаев — произошла смена фамилии, 3 % — отсутствуют данные для анализа.

Анализ публичных высказываний победителей показывает, что Конкурс воспринимается как катализатор роста, площадка для сетевого взаимодействия, возможность для повышения видимости и статуса, трансляции авторских методик, стимула к инновациям.

Важные выводы анализа открытых данных

01. Конкурс не является гарантированным лифтом. Его основной эффект — высокая профессиональная мобильность (48 % сменили ОО). Карьерный рост внутри исходной ОО — удел небольшой группы.

02. Карьерная реализация сильно зависит от возможностей и политики конкретной ОО.

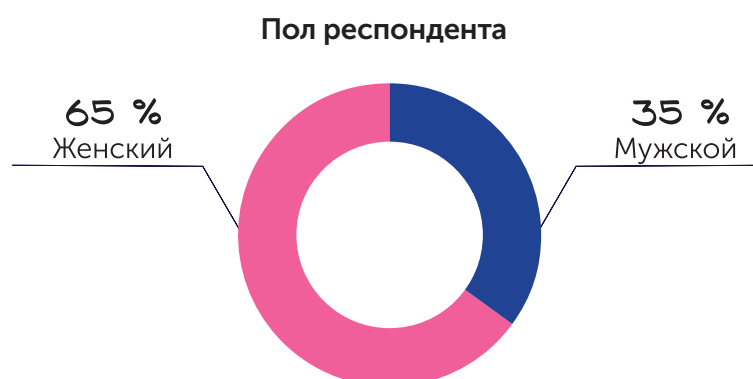
02. Анализ данных социологического обследования педагогов-победителей

2.1. Социально-демографический портрет респондентов

Всего в количественном и качественном исследовании принял участие 51 респондент.

Гендерный профиль

В выборке 65 % женщин и **35 % мужчин**. Это соотношение существенно отличается от общей структуры отрасли, где доля женщин больше (около 87 % среди педагогических работников — по Москве, 2024 год; 75 % среди управленцев общеобразовательных учреждений). Это указывает на повышенную активность и результативность мужчин в конкурсных практиках как стратегическом инструменте карьерного продвижения¹.



Возраст

Основную группу в исследовании представляют педагоги в возрасте от 41 до 50 лет (37 %). 16 % педагогов-победителей имеют возраст от 51 года и старше, 18 % — до 35 лет, 29 % — от 36 до 40 лет.



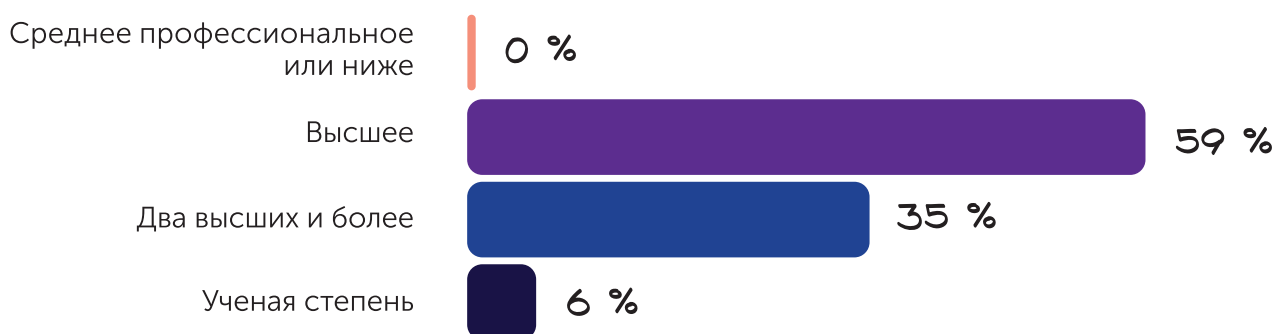
Образование

Педагоги — победители профессиональных конкурсов — профессиональная элита с уникальными академическими характеристиками. Все респонденты, попавшие

¹ Токарева Ю. А. Мотивация трудовой деятельности персонала : комплексный подход: монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. — Шадринск : ШГПУ, 2021. — 216 с.

в выборку (100 %), имеют высшее образование². Из них 59 % обладают повышенным академическим статусом: 35 % имеют два и более диплома о высшем образовании, 6 % — учёную степень.

Образование респондентов



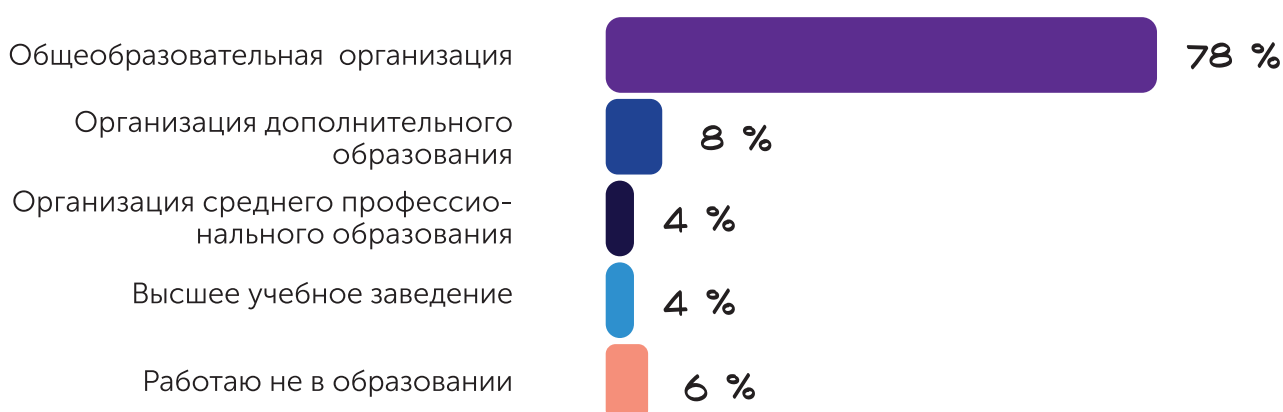
Эти показатели в **2,5–3 раза** превышают средние данные по отрасли, что свидетельствует о прямой связи между дополнительными академическими инвестициями и выдающейся успешностью в профессиональных состязаниях.

Высокий уровень образования объясняет не только мотивацию этой группы педагогов к участию в конкурсах, но и особые ожидания от профессионального признания, выходящие за рамки стандартных карьерных траекторий.

Профессиональная принадлежность

Большинство (78 %) респондентов работают в школах, что соответствует основной целевой аудитории педагогических конкурсов.

Основное место работы респондента в настоящее время



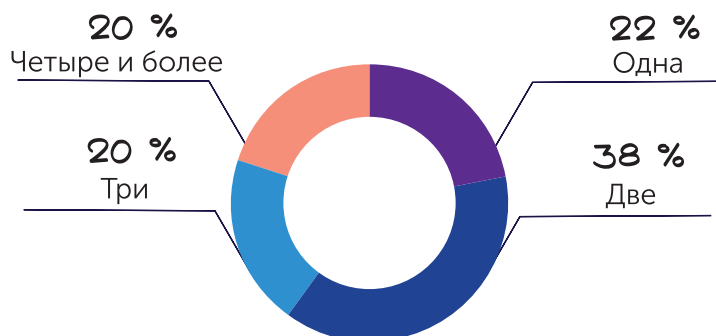
В выборке также представлены специалисты из сферы дополнительного (8 %), среднего профессионального (4 %) и высшего (4 %) образования. Наличие группы «работаю не в образовании» (6 %) позволяет анализировать карьерные траектории, выходящие за рамки традиционной системы (EdTech, корпоративное обучение, методический консалтинг или управление).

² Если в целом по Москве высшее образование является практически универсальным стандартом для учителей (96 %) , то среди победителей конкурсов базовое высшее образование – лишь отправная точка.

Динамика и количество побед

78 % респондентов — многократные победители (2 и более победы).

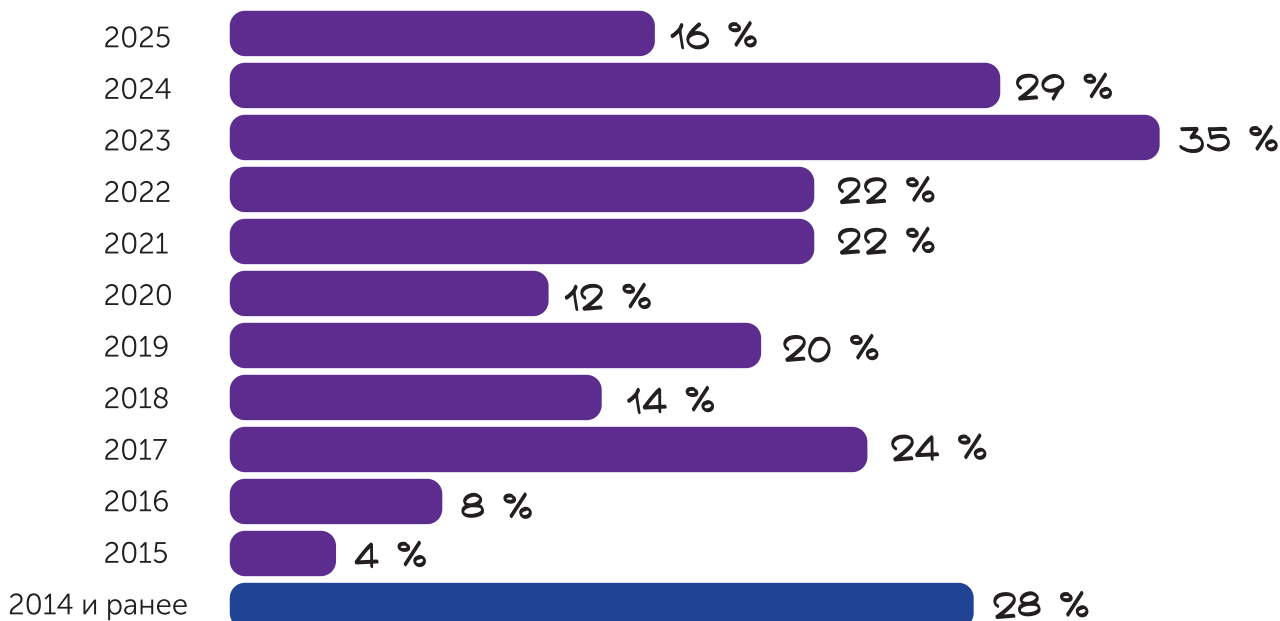
Распределение ответов на вопрос «Сколько всего побед и призовых мест в значимых педагогических конкурсах (уровня региона и выше) Вы имеете?»



Текущая активность

Высокая: **80 % одержали свои значимые победы в течение последних трёх лет (2022–2025 гг.)**. Параллельно в выборке присутствует устойчивая группа «профессиональных чемпионов» (28 %), чьи первые победы датированы 2014 годом и ранее.

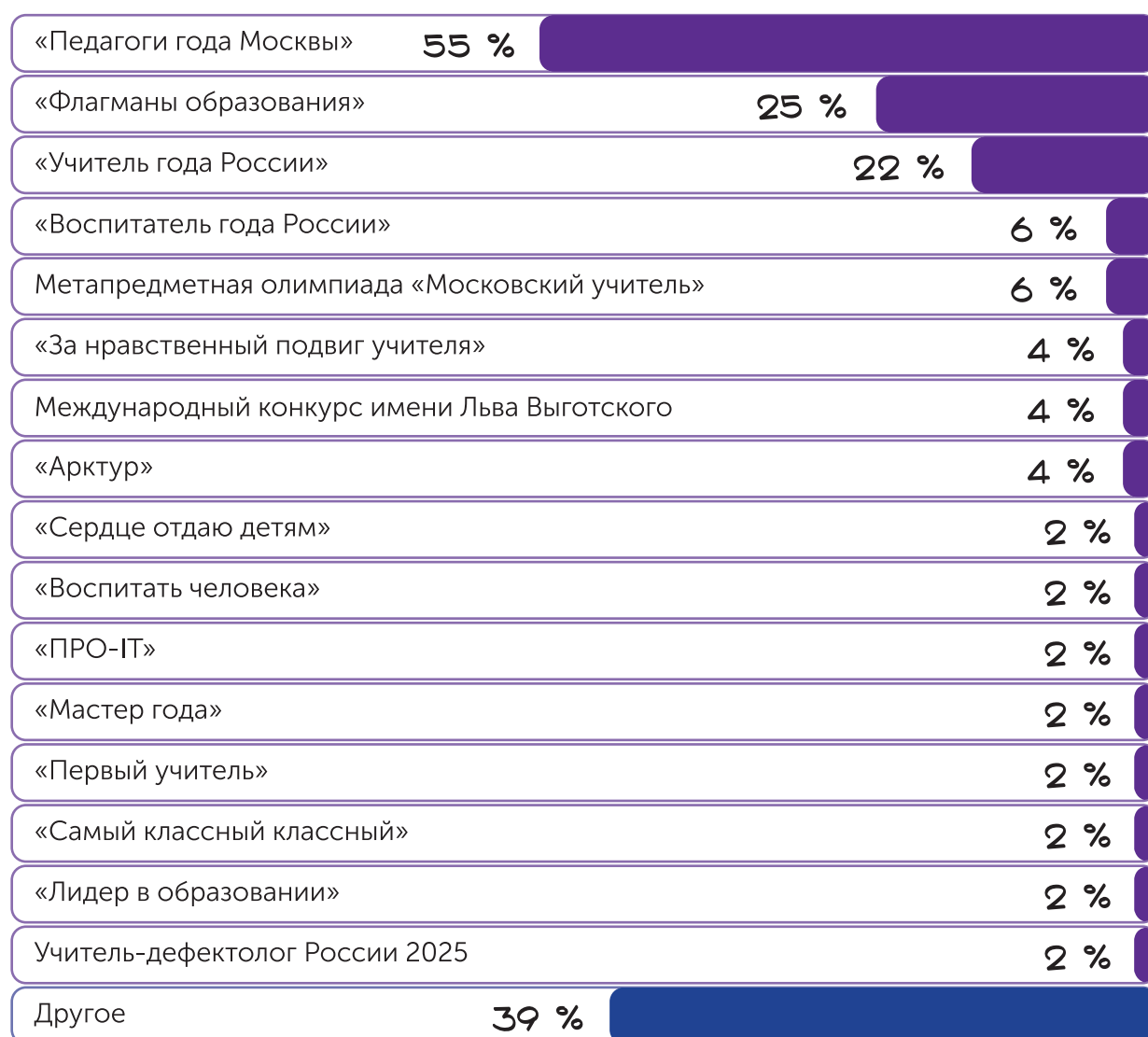
Распределение ответов на вопрос «В каком году (годах) Вы становились победителем или лауреатом профессиональных конкурсов для педагогов?»



Профиль конкурсных побед

Ядро выборки формируют победители ключевых статусных конкурсов: «Педагоги года Москвы» (55 %), «Флагманы образования» (25 %) и «Учитель года России» (22 %).

Распределение ответов на вопрос «В каких профессиональных конкурсах для педагогов Вы становились победителем, призером или лауреатом?»



Критически важно, что 39 % респондентов указали победы в категории «Другое». Содержательный анализ этих ответов показывает, что значительная часть выборки прошла через альтернативные системы признания. Сюда входят:

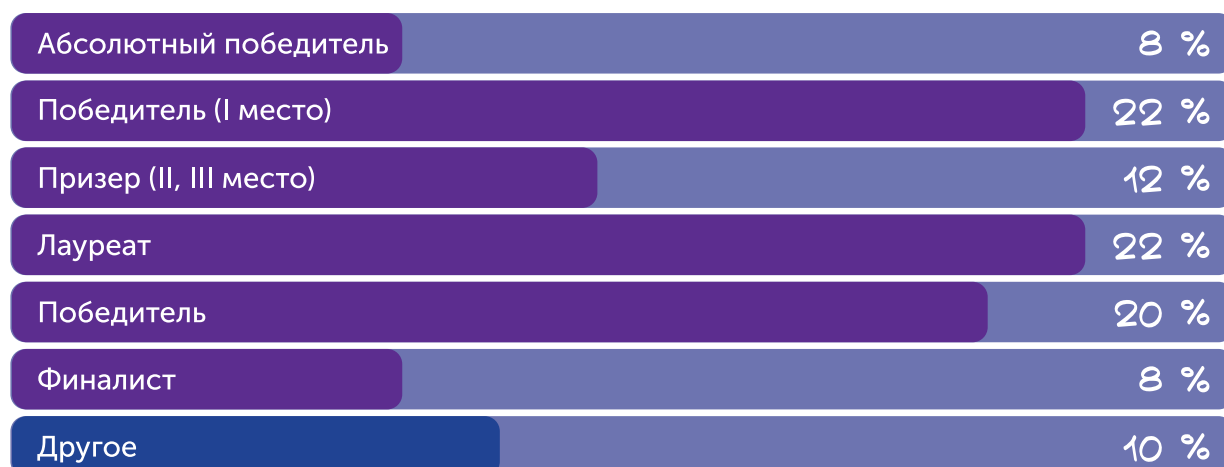
- Педагоги, построившие управленческую карьеру (победы в конкурсах «Директор школы», «Лидер образовательной организации»).
- Носители научно-исследовательской экспертизы (получатели грантов, победители предметно-научных олимпиад, таких как «Профи»).
- Участники внутренних, корпоративных и нишевых проектов (например, «Учитель школы большого города»).

Высший конкурсный статус

Большинство опрошенных (64 %) достигли высших ступеней признания: победитель (I место) или лауреат. Это подтверждает, что выборка сформирована педагогами, имею-

щими значимый и формально подтверждённый опыт победы, что делает их релевантными респондентами для изучения влияния конкурсов на профессиональную траекторию.

Распределение ответов на вопрос «Какой высший статус Вам удалось достичь в рамках конкурса (конкурсов)?»



Добровольную выборку сформировали две основные группы педагогов: недавние победители, активно переживающие последствия своего успеха «здесь и сейчас», и опытные «чемпионы», чья карьера неразрывно связана с постоянным участием и победой в конкурсах. Это делает данную группу релевантной для изучения как острых, краткосрочных эффектов победы, так и её долгосрочного трансформирующего воздействия на профессиональную жизнь.

Соответствие ожиданий и результатов от победы в конкурсе

Абсолютное большинство респондентов (57 %) отмечают, что в результате участия и победы получили больше, чем ожидали. Каждый четвертый (24 %) указывает на точное соответствие ожиданий и итогов. Таким образом, для более чем 80 % опрошенных опыт конкурса либо оправдал их надежды, либо превзошел их.

Распределение ответов на вопрос «Скажите, получили ли Вы от участия и победы в профессиональном конкурсе (конкурсах) то, что ожидали?»



На фоне этого доли разочарованных участников и тех, кто затрудняется с оценкой, являются относительно небольшими. Меньше, чем ожидали, получили 12 % педагогов. Еще 8 % затруднились ответить, что может указывать на сложность или неоднозначность полученного опыта, не укладывающегося в простую схему «больше / меньше».

2.2. Интегрированный анализ влияния победы на капиталы победителей

Данные исследования демонстрируют выраженную иерархию в силе влияния конкурсной победы на различные сферы профессиональной жизни педагога. Анализ, основанный на распределении частот и средних баллов, показывает, что **наибольший эффект наблюдается в сфере развития компетенций и социальных связей, а наименьший — в сфере материального положения.**

Влияние победы в профессиональном конкурсе на разные виды капиталов победителей

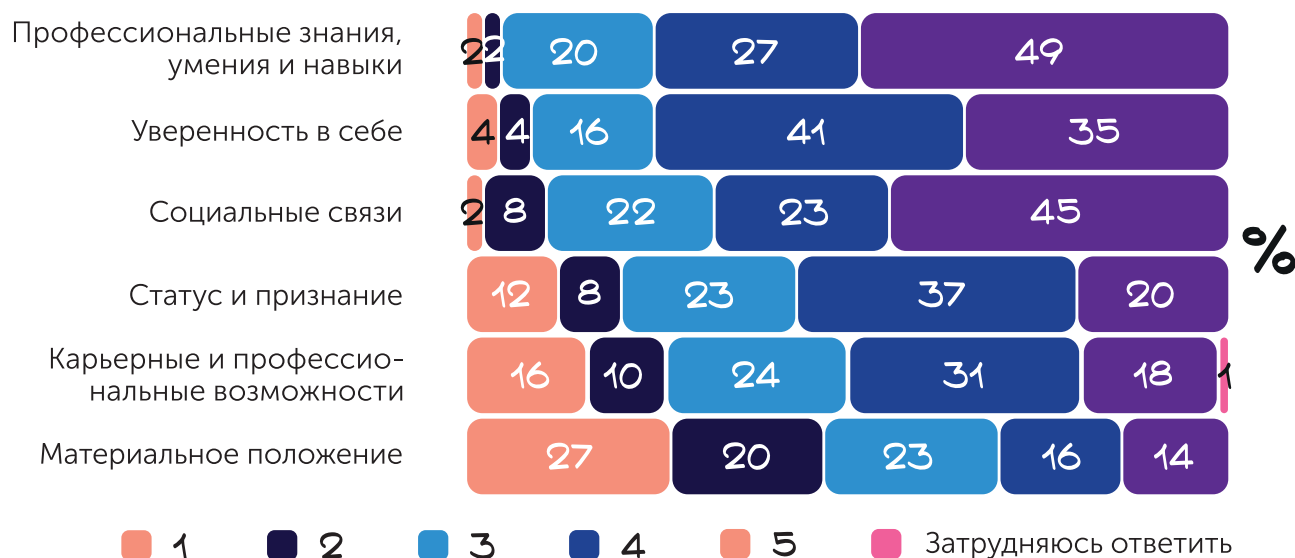
Вид капитала	Конкретный актив / Ресурс	Средний балл
Профессиональный капитал	Профессиональные знания, умения и навыки	4,19
Социальный капитал	Социальные связи, сообщества	4,02
Психологический капитал ³	Уверенность в себе	3,99
Символический капитал	Статус и признание	3,45
Карьерный капитал ⁴	Карьерные и профессиональные возможности	3,26
Экономический капитал	Материальное положение	2,69

Победа в конкурсе наиболее значительно влияет на профессиональное развитие педагогов: 96 % участников отмечают рост компетенций, а 76 % считают это влияние существенным. Конкурс выступает мощным ресурсом для развития человеческого (средний балл 4.19/5) и социального капитала (4.02/5), эффективно расширяя профессиональные связи и интеграцию в сообщества.

³ Человеческий (психологический) капитал — это сформированный в результате победы внутренний личностный ресурс, включающий профессиональную уверенность, готовность к риску и стойкость. Он выступает критическим условием для перевода формальных знаний и статуса в реальные профессиональные действия и карьерные достижения, определяя способность педагога управлять своим успехом и противостоять связанным с ним психологическим рискам.

⁴ Карьерный капитал (в нашем исследовании) — это совокупность конкретных профессиональных возможностей и траекторий роста, которые становятся доступны педагогу в результате победы. Он формируется как производная от накопленных человеческого, социального и символического капиталов и служит непосредственным мостиком между личным достижением и реальным изменением профессиональной позиции.

Распределение ответов на вопрос «Как победа в конкурсе повлияла на ...
Отметьте значение по шкале от 1 до 5, где: 1 — Никак не повлияла,
5 — Существенно повлияла»



Влияние на статус и карьерные возможности проявляется слабее (3.45 и 3.26 балла соответственно), требуя от педагогов дополнительных усилий по конвертации достижений в признание и новые возможности. Наиболее выражен системный разрыв в области экономического капитала: материальное положение улучшилось лишь у 30 % победителей, а средний балл влияния здесь минимален (2.69), что указывает на слабую связь конкурсного успеха с механизмами материального стимулирования.



Выявленная иерархия влияния служит прямым количественным подтверждением нашей гипотезы об иерархическом приращении капиталов.

Конкурс с максимальной эффективностью работает как **«комбинат» по производству квалификации и сетей** (высокие баллы ~4.1). Однако он оказывается слабо связан с «внешними рынками» распределения статусов, должностей и финансовых ресурсов (низкие баллы от 3.45 до 2.69). То есть инвестиции системы в развитие мастерства педагогов не находят адекватного отражения в механизмах их статусного и, в особенности, материального вознаграждения. Это создает ключевой вызов для удержания педагогической элиты и указывает на точку наибольшего напряжения в связи между профессиональным признанием и карьерно-экономической реализацией.

2.3. Влияние на профессиональный капитал

Данные демонстрируют, что влияние победы на профессиональные знания и навыки носит системный характер и сосредоточено в двух ключевых сферах: «мягких» надпредметных навыках (soft skills) и инновационно-методическом обновлении. Абсолютный приоритет — развитие **навыков публичных выступлений** (76 %). Конкурс выступает как интенсивный тренинг публичной защиты профессиональной позиции. На втором месте **развитие эмоционального интеллекта, коммуникативных и медиативных навыков** (51 %). Победа в конкурсе связана с глубокой рефлексией и управлением собой в ситуации высокого напряжения, а также с выстраиванием продуктивного взаимодействия в новой социальной среде (с другими участниками, экспертами).

Распределение ответов на вопрос «В чем конкретно выразилось влияние на Ваши профессиональные знания, умения и навыки?»



Вторая крупная группа профессиональных эффектов касается содержания педагогической работы и отражает углубленную ревизию своего профессионального арсенала: освоение новых образовательных технологий (47 %), совершенствование предметной методики и методической работы в целом (по 35 %), освоение цифровых инструментов (29 %).

Конкурс не является универсальным инструментом развития всех сторон педагогической профессии. Он слабо влияет на формирование узконаправленных компетенций, к примеру в области воспитания, инклюзии и предметных методик.

2.4. Влияние на социальный капитал

Социальный капитал, приобретенный благодаря победе, **носит внешнюю и профессионально-элитарную направленность, слабо затрагивая повседневный социальный контекст работы педагога.**

Три четверти победителей (75 %) отмечают, что нашли единомышленников и коллег среди победителей конкурсов из других школ и регионов.

Распределение ответов на вопрос «В чем конкретно выразилось влияние победы на Ваши социальные связи и окружение?»



Вторым по значимости следствием становится доступ к статусным ролям и формальным институтам. Для более половины респондентов победа открыла двери в экспертные и управленческие структуры: 59 % получили возможность участвовать в жюри конкурсов и рабочих группах, а 57 % вошли в состав профессиональных ассоциаций. Практически каждый второй (47 %) получил доступ к новым профессиональным мероприятиям и конференциям более высокого уровня, что существенно расширяет его информационный кругозор и коммуникационное поле.

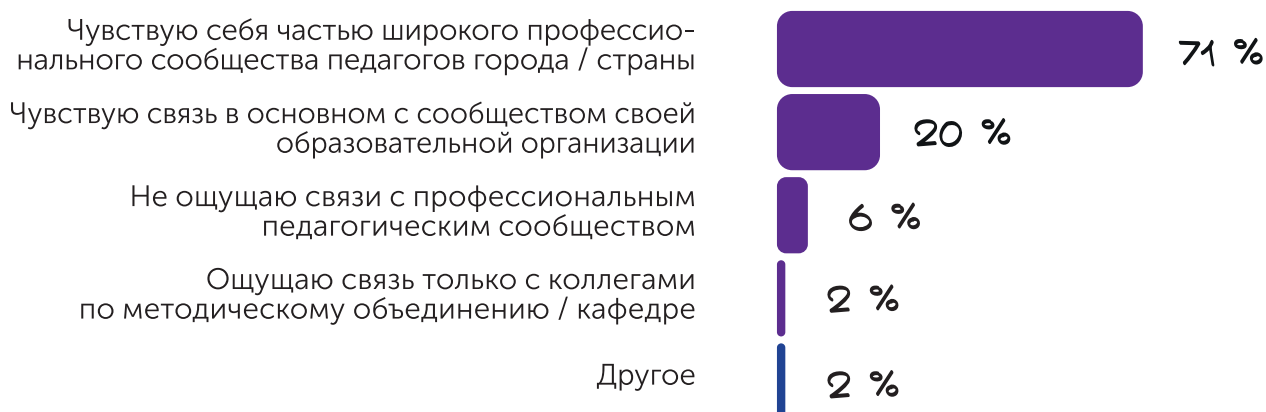
Наиболее труднодоступными оказываются практические формы реализации накопленного социального капитала. К примеру, лишь 2 % педагогов сообщают о налаживании контактов для совместных межрегиональных или международных проектов.

При этом влияние на локальные социальные связи внутри организации и за ее пределами оказалось минимальным. Только 25 % победителей отметили углубление

взаимодействия с коллегами в своей школе, а влияние на коммуникацию с родительской общественностью и местным сообществом зафиксировали лишь 6 %.

Анализ ощущения связи с профессиональным сообществом выявляет значительный сдвиг в идентичности педагогов-победителей от локального («педагог в школе») к широкому профессиональному полю («педагог страны»). Подавляющее большинство респондентов (71 %) чувствуют себя частью широкого профессионального сообщества города или страны. Опыт победы в конкурсах выступает фактором трансформации профессионального самовосприятия, расширяя границы идентичности за рамки конкретной организации.

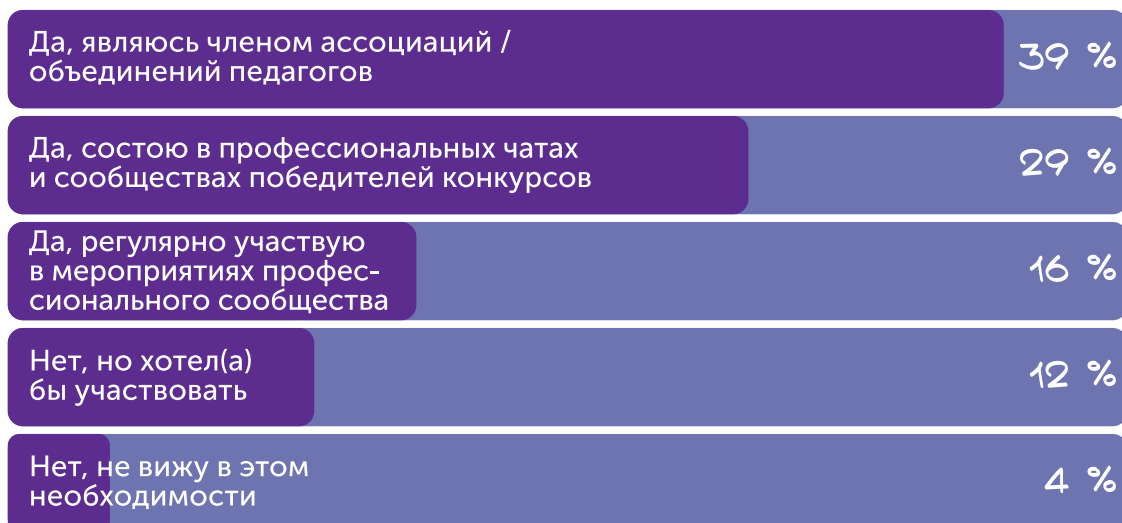
Распределение ответов на вопрос «Насколько Вы ощущаете свою связь с профессиональным сообществом педагогов?»



На этом фоне локальные формы принадлежности выражены значительно слабее: 20 % чувствуют скорее связь с сообществом своей образовательной организации и 2 % — с коллегами по методическому объединению или кафедре.

Анализ текущей активности в профессиональных сообществах показывает, что большинство педагогов-победителей осознанно интегрированы в профессиональную среду за пределами своей организации, однако формы и глубина этой интеграции существенно различаются.

Распределение ответов на вопрос «Участвуете ли Вы в настоящее время в профессиональных педагогических сообществах?»

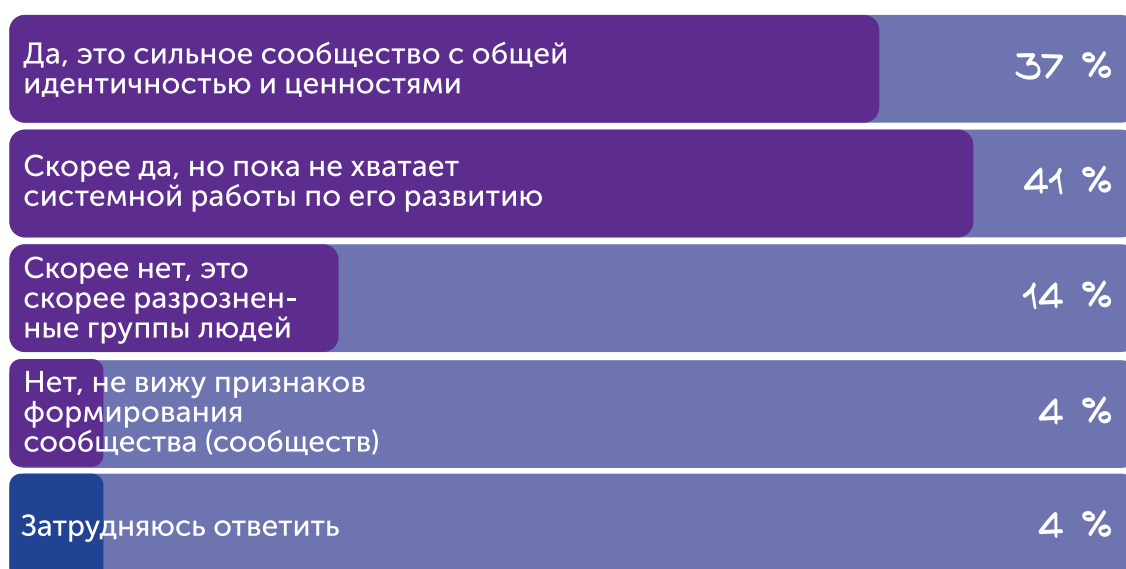


Доминирующая модель участия — формальное членство в ассоциациях и объединениях (39 %), что соответствует общей тенденции к институционализации статуса и поиску официальных каналов для профессионального представительства. Второй по распространенности формат — принадлежность к неформальным цифровым сообществам победителей конкурсов (29 %), что отражает возникновение новых, более закрытых и специализированных сетей, формируемых на основе общего опыта успеха. Еще 16 % поддерживают связь через регулярное участие в мероприятиях, демонстрируя событийный, а не постоянный формат вовлеченности.

Значимым индикатором является группа «Нет, но хотел(а) бы участвовать» (12 %). Ее наличие указывает на существование барьеров для входа в сообщества — будь то недостаток информации, ограниченный доступ к закрытым группам или нехватка ресурсов — при сохранении внутренней мотивации к профессиональной интеграции.

Большинство опрошенных (78 %) признают наличие сообществообразующего эффекта: 37 % видят в нём уже сложившееся сильное сообщество с общей идентичностью, а 41 % соглашаются с его существованием, но отмечают недостаток системной работы по его развитию.

Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы, что профессиональные педагогические конкурсы формируют уникальное сообщество победителей?»



Критическая позиция представлена существенно меньшей, но значимой частью выборки: 14 % считают победителей скорее разрозненными группами, а 4 % вообще не видят признаков формирования сообщества. Еще 4 % затрудняются с ответом. В совокупности это 22 % респондентов, для которых социальный капитал, приобретённый через победу, либо неочевиден, либо не функционирует как связующее начало.

Педагогические конкурсы воспринимаются как действенный инструмент формирования профессионального сообщества, однако его текущее состояние оценивается как потенциал, требующий развития. Это создаёт пространство для управленческих

и методических решений, направленных на укрепление горизонтальных связей и институционализацию сообщества победителей как ресурса для развития всей системы образования.

Анализ неудовлетворённых потребностей в поддержке от профессионального сообщества выявляет три ключевых дефицита, которые препятствуют реализации потенциала сообщества победителей: нехватку возможностей для совместных проектов с другими педагогами (41 %), недостаток доступа к методическим материалам и лучшим практикам (33 %) и информации о карьерных возможностях (33 %).

Распределение ответов на вопрос «Какой поддержки от профессионального сообщества Вам не хватает?»



При этом потребность в регулярном обмене опытом (26 %), хотя и значима, выражена слабее, что может говорить либо о частичной удовлетворённости этой потребности, либо о её меньшей приоритетности по сравнению с проектными и карьерными запросами.

Важно отметить, что 26 % респондентов заявляют об отсутствии потребности в дополнительной поддержке, а 12 % затрудняются с ответом. Это указывает на существование группы, либо полностью удовлетворённой текущим уровнем взаимодействия, либо не рассматривающей сообщество как значимый ресурс для своего развития. Низкий спрос на наставничество (2 %) и помощь в подготовке к конкурсам (12 %) может объясняться тем, что данная аудитория уже сама является экспертной и скорее готова выступать в роли наставника, чем получать помощь.

Таким образом, основная проблема формирующегося сообщества победителей — не в отсутствии общения, а в неразвитости механизмов для превращения социаль-

ного капитала в конкретные профессиональные результаты: совместные проекты, карьерный рост и структурированный доступ к передовым ресурсам.

Анализ данных интервью позволяет зафиксировать, что важнейшим нематериальным приобретением становится вхождение в неформальное, но влиятельное сообщество победителей и финалистов («клуб», «тридцатка»).

Это сообщество функционирует как ключевая инфраструктура для долгосрочного роста, выполняя многофункциональную роль:

01. Канал карьерной мобильности (закрытый рынок вакансий и рекомендаций).
02. Живая база экспертных знаний для решения профессиональных задач.
03. Альтернативная иерархия влияния, основанная на профессиональном признании.
04. Пространство социально-психологической поддержки.

Качество и прочность этих связей напрямую зависят от формата конкурса (выездные, продолжительные форматы создают более глубокие связи, чем «однодневные») и требуют активных инвестиций участников для поддержания.

2.5. Влияние на психологический капитал

Данные демонстрируют, что победа в конкурсе оказывает мощное влияние на психологический капитал педагогов, выступая ключевым катализатором их профессиональной уверенности. Доминирующим эффектом является развитие смелости в практической деятельности: 67 % победителей стали увереннее браться за сложные задачи и проекты. 51 % респондентов отмечают укрепление своей профессиональной позиции, они смелее отстаивают её на педсоветах и конференциях, а 49 % опрошенных активнее экспериментируют с новыми методиками.

Победа также напрямую укрепляет самооценку и восприятие своей конкурентоспособности (45 %) и способствует развитию эмоциональной устойчивости, помогая проще относиться к профессиональным трудностям (31 %). Для значимой части педагогов новый статус трансформируется в готовность брать на себя повышенную ответственность, будь то классное руководство (12 %), работа со сложными классами (10 %) или запуск собственных образовательных проектов (8–10 %). Таким образом, конкурсный успех становится для педагогов мощным внутренним ресурсом — «якорем» уверенности, который конвертируется в конкретные практики и расширение профессиональных границ.

Однако влияние победы на психологическое состояние не сводится только к позитивным эффектам. Ряд победителей сталкивается и с психологическими трудностями («синдром самозванца», давление ожиданий, эмоциональное истощение), анализ которых представлен в разделе 2.9. «Трудности и вызовы после победы в профессиональных конкурсах».

2.6. Влияние на символический капитал

Данные подтверждают гипотезу о том, что основной выгодой победы является формирование внешней, а не внутренней репутации. Наиболее сильный эффект фиксируется на отраслевом уровне: для 59 % победителей ключевым выражением статуса стали приглашения в жюри и экспертные советы, а у 47 % выросла известность в широком профессиональном сообществе. Это формирует ядро символического капитала — статус признанного внешнего эксперта.

Распределение ответов на вопрос «В чем конкретно выразилось влияние победы (побед) на Ваш статус и признание?»



Внутриорганизационное признание выражено слабее: повышение уважения со стороны администрации отмечают 45 %, а рост веса мнения среди коллег — 37 %. Этот разрыв указывает, что статус, завоёванный вовне, не автоматически конвертируется в авторитет внутри школы. Наиболее слабым оказывается признание в сфере непосредственной практики: усиление авторитета среди учеников и родителей констатирует лишь 31 %, а использование их опыта как лучшей практики — только 22 %.

Таким образом, иерархия эффектов (внешняя экспертность — 59 % > внутриорганизационное уважение — 37–45 % > признание в практике — 22–31 %) чётко показывает, что победа работает в первую очередь как социальный лифт в отраслевую элиту. Критически важным является факт, что 20 % победителей не ощутили никаких изменений в статусе, что представляет собой случай «неконвертированного успеха».

Победа оказывает мощное положительное влияние на профессиональную уверенность и признание мастерства, что подтверждают 84–86 % педагогов. «Конкурс дал мне чувство уверенности в своем профессиональном выборе», полностью или скорее согласны 86 % опрошенных (49 % + 37 %). Аналогично с утверждением об ощущении признания мастерства со стороны сообщества согласны 84 % (41 % + 43 %).

Распределение ответов на вопрос «Пожалуйста, оцените, как победа в профессиональном конкурсе повлияла на Вас лично. Отметьте, насколько Вы согласны со следующими утверждениями»



Это признание служит ключевой валидацией их компетентности. Однако глубинный трансформирующий эффект на жизнь и карьеру проявляется неоднозначно: лишь 63 % респондентов согласны, что опыт существенно изменил их траекторию, а для 46 % победа остаётся скорее ярким, но единичным эпизодом.

Это разделение отражает разницу в возможностях конвертации успеха в реальные достижения, а также смешанный состав выборки, включающей как «недавних победителей», так и «профессиональных чемпионов», для которых конкурсы являются системной частью карьеры.

Анализ данных интервью показывает, что основной статусной выгодой является не внутреннее признание в коллективе, а внешняя репутация в профессиональном сообществе. Внутри школы статус может обесцениваться рутинной и нормами коллективизма. Во внешнем поле победа конвертируется в **символический капитал — публичную репутацию**, которая функционирует как высоколиквидный актив: сигнал качества на рынке труда, основание для легитимной экспертной позиции, ядро для построения личного профессионального бренда. Также победа в конкурсе высокого ранга становится «большим плюсом» при аттестации, получении категорий и государственных наград.

2.7. Влияние на карьерный капитал

Результаты подтверждают две гипотезы, касающиеся карьерных траекторий и мобильности победителей⁵, выявляя при этом ключевое структурное противоречие: победа создает мощный импульс для внешней мобильности и роста конкурентоспособности, но оказывается слабым инструментом для внутреннего вертикального роста внутри существующей организации, что объясняется системными ограничениями.

Данные подтверждают, что победа значительно повышает профессиональную мобильность педагога, действуя как мощный сигнал на рынке труда. Каждый пятый победитель (20 %) отмечает рост конкурентоспособности своего резюме, столько же (20 %) получают приглашения на работу в другие организации или предложения о сотрудничестве от образовательных платформ. Наиболее частым следствием (29 %) является доступ к престижным городским или федеральным проектам, что обеспечивает интеграцию в элитные профессиональные потоки без смены места работы.

Распределение ответов на вопрос «Какие карьерные или профессиональные возможности открылись перед Вами благодаря победе (победам)?»



Данные подтверждают, что формальный карьерный потенциал победы редко реализуется в должностном росте. Лишь 24 % победителей получили предложение о повышении, что указывает на структурное ограничение из-за малого числа административных

⁵ Гипотеза 1 (Карьерный потенциал): Победа создает формальные возможности для карьерного роста, однако для значительной части педагогов этот потенциал не реализуется в должностном росте в течение 3–5 лет из-за системного отсутствия вакансий. Гипотеза 2 (Профессиональная мобильность): Победа значительно повышает мобильность, приводя к приглашениям в другие организации, переходу в смежные сферы (EdTech, методические центры) и резкому росту конкурентоспособности резюме.

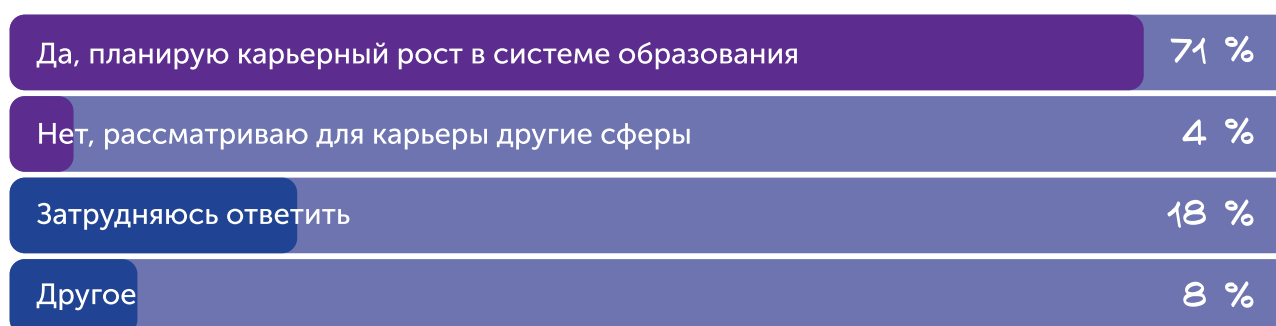
вакансий. Дополнительно это подчёркивается низким переходом в органы управления (8 %) и вузы (2 %). Критическим свидетельством нереализованного потенциала является тот факт, что 25 % опрошенных ответили, что победа «никак не повлияла» на карьеру, а ещё 10 % затруднились с ответом. Таким образом, победа эффективно открывает возможности для внешней мобильности, но оказывается слабым инструментом для вертикального роста внутри системы из-за фундаментального несоответствия между количеством успешных педагогов и доступных руководящих позиций.

Анализ выявляет структурную **карьерную дилемму победителя**. С одной стороны, победа открывает широкие возможности для внешней мобильности, делая педагога востребованным на отраслевом рынке талантов через приглашения в другие организации, проекты и сотрудничество. С другой — путь внутреннего вертикального роста в своей школе остаётся заблокированным из-за жёсткой структуры и дефицита руководящих позиций.

Однако этот парадокс раскрывает системную функцию конкурса. Его цель — не удержание кадров в конкретных школах, а их перераспределение внутри всей образовательной экосистемы. Конкурс работает как отраслевой «лифт»: выявляет лучших, инвестирует в их развитие и направляет усиленный человеческий капитал туда, где возникает наибольший спрос, — в точки роста, проектные команды и организации-лидеры. Таким образом, карьерная дилемма является проявлением логики системы, где слабость внутренних лифтов превращается в механизм повышения общей эффективности отрасли через мобильность носителей инноваций.

Анализ долгосрочных планов показывает выраженную лояльность победителей к системе образования: 71 % ориентированы на карьерный рост внутри сферы. Лишь 4 % рассматривают переход в другие области, что свидетельствует о низком текущем оттоке кадров.

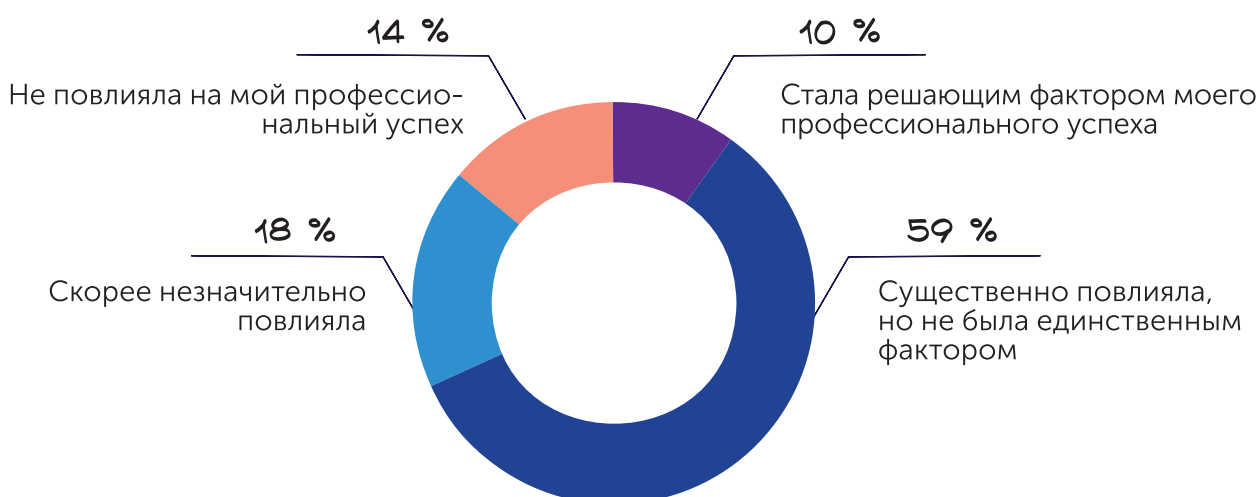
Распределение ответов на вопрос «Связаны ли Ваши долгосрочные карьерные планы со сферой образования?»



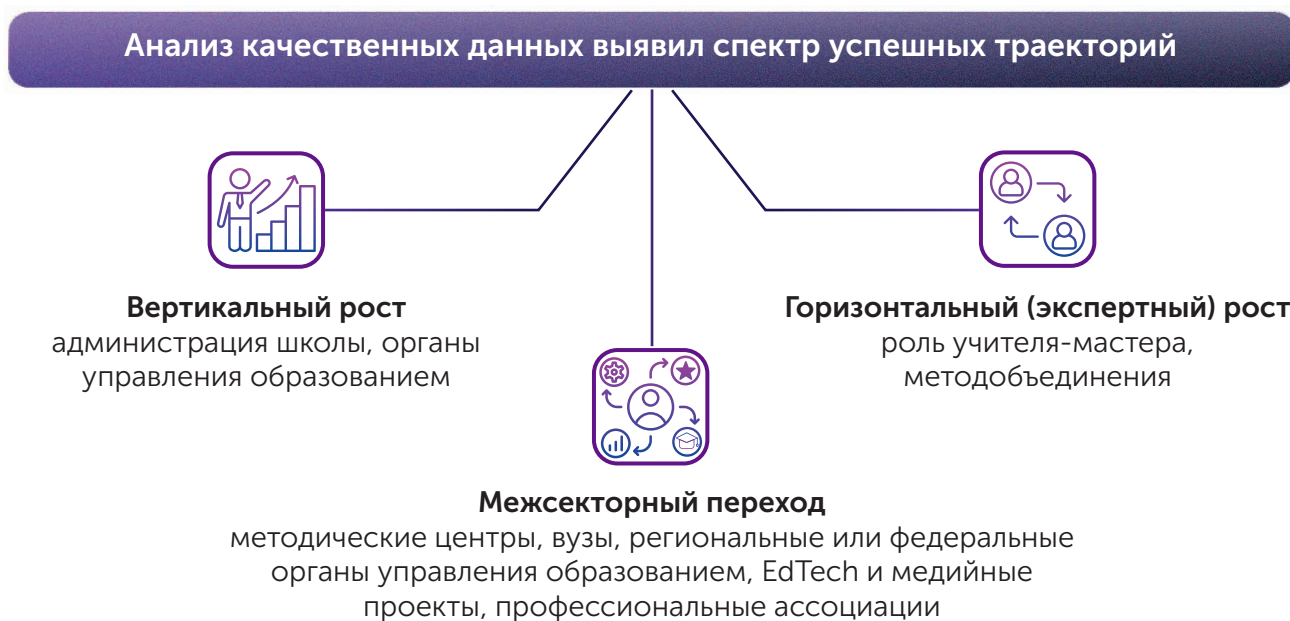
Вместе с тем значительная доля (18 %) затрудняется с ответом, что может говорить о неопределённости перспектив. Категория «Другое» (8 %) предполагает наличие гибридных или смежных стратегий, выходящих за рамки традиционной педагогической роли. Таким образом, несмотря на доминирующую ориентацию на внутренний рост, в выборке присутствует группа с более гибкими или неопределёнными карьерными траекториями.

Оценка педагогами роли победы в карьере выявляет умеренную и сбалансированную позицию. Абсолютное большинство (69 %) отмечают её влияние на профессиональный успех, но лишь 10 % считают это влияние решающим. Основная группа (59 %) видит в победе существенный, но не исключительный фактор, подчёркивая комплексный характер достижений.

Распределение ответов на вопрос «Насколько, по Вашему мнению, победа(ы) в конкурсе(ах) для педагогов повлияла(и) на Ваш профессиональный успех?»



Вместе с тем значительная доля педагогов (32 %) либо минимизирует (18 %), либо полностью отрицает (14 %) влияние побед. Это указывает на существование устойчивой группы, для которой формальный конкурсный успех не стал ключевым элементом профессиональной самооценки и карьерной траектории.



По данным экспертных интервью, можно наблюдать ряд характерных карьерных траекторий: переход из школы в городской методический центр с последующей работой в университете; рост до руководителя методического объединения с переходом в научно-исследовательский институт; занятие административных позиций заместителей директоров школ; а также карьерный рост до федерального уровня в органах управления образованием. Эта картина **опровергает предположение о дефиците вакансий как системном барьере.**

Экспертные интервью подтвердили, что победа создаёт поле карьерных возможностей, но его реализация зависит от двух ключевых факторов:

- поддерживающей организационной культуры (готовность администрации образовательного учреждения признавать и задействовать новый статус педагога-победителя);
- личной агентности педагога.

В исследовании определены два типа карьерных амбиций

- 01.** Вертикальная амбиция: стремление конвертировать символический капитал победы в позицию с формальной властью и ответственностью за других (заместитель директора, методист).
- 02.** Горизонтальная (экспертная) амбиция: стремление углубить и расширить мастерство в своей непосредственной профессиональной деятельности, используя статус для укрепления авторитета, обмена опытом и руководства профессиональными сообществами без перехода в чисто управленческую должность. В этом случае капитал победы инвестируется не в смену позиции, а в усиление позиции учителя-эксперта.

Даже при наличии благоприятной организационной культуры и готовности администрации предложить карьерный лифт, синергетический цикл может быть сознательно направлен победителем не на управленческую вертикаль, а на экспертную горизонталь.

2.8. Влияние на экономический капитал

Данные показывают, что материальная отдача от победы носит системно проблематичный и неструктурированный характер. Почти половина победителей (47 %) не отмечают какого-либо улучшения финансового положения.

Распределение ответов на вопрос «В чем конкретно выразилось влияние победы (побед) на Ваше материальное положение?»



Среди тех, кто ощутил влияние, доминирует разовое поощрение: 39 % получили единовременную премию, что не меняет экономический статус устойчиво. Возможности конвертировать статус в системный доход ограничены: новые возможности для дополнительного заработка появились у 20 %, а надбавку к зарплате или повышение через смену работы получили лишь по 14 %. Критически низкий показатель (4 %) увеличения учебной нагрузки как источника дохода подтверждает, что система оплаты труда не предусматривает автоматических надбавок за такие достижения.

Данные экспертных интервью подтверждают, что прямое материальное вознаграждение (премия) является разовым и ненадежным, его наличие и размер зависят от условий конкурса и дискреционного решения администрации школы. Победа служит катализатором для косвенных, но устойчивых каналов повышения благосостояния, но лишь при условии успешной конвертации накопленных человеческого и социального капиталов.

Это происходит через:

- Карьерный рост: переход на руководящие или методические позиции с более высоким окладом.

- Рыночную монетизацию экспертизы: выход на рынок платных экспертных, консультационных или медийных услуг (авторство, ведение курсов, публичные выступления), где статус победителя выступает гарантией качества.

Экономический эффект носит не разовый, а структурный характер, становясь производным от нового профессионального статуса и ролей, достигнутых благодаря победе.

В целом, материальные эффекты выстраиваются в иерархию, обратно пропорциональную сложности их институционального обеспечения: от наиболее доступного разового поощрения к наименее доступному системному изменению основного дохода. Конкурс не является каналом для массового улучшения экономического положения педагогов, а создаёт риск утечки наиболее успешных кадров в сегменты с прямой связью между достижениями и доходом.

2.9. Трудности и вызовы после победы в профессиональных конкурсах

Данные подтверждают гипотезу о «цене успеха» и формировании «ловушки высоких ожиданий»⁶. Для большинства победителей (76 %) постконкурсная адаптация сопряжена с трудностями. Доминирует рост ответственности и нагрузки: 43 % отмечают повышение требований к себе, а 28 % — увеличение практической работы.

Распределение ответов на вопрос «Сталкивались ли Вы с какими-либо сложностями после победы (побед) в конкурсе(ах)?»

Повысилась ответственность и требования к себе как к педагогу	43 %
Отсутствие реальных возможностей для карьерного роста, несмотря на новый статус	35 %
Столкнулся(ась) с завистью или ухудшением отношений в педагогическом коллективе	28 %
Увеличилась нагрузка (открытые уроки, мастер-классы, методическая работа)	28 %
Нет, никаких сложностей я не заметил(а)	24 %
Испытывал(а) «синдром самозванца» после победы	20 %
Участие в конкурсе отняло слишком много сил и времени	18 %
Возросло давление и ожидание от администрации школы	8 %

Ключевым системным барьером для 35 % является отсутствие возможностей для карьерного роста, что создаёт разрыв между амбициями и реальностью. Социально-психологические сложности также значимы: 28 % столкнулись с ухудшением отношений в коллективе, а 20 % испытывают «синдром самозванца», подтверждая внутренний кризис идентичности. Лишь 24 % респондентов не отметили сложностей. Таким образом, победа создаёт режим постоянного подтверждения статуса, увеличивая риски профессионального выгорания.

⁶ Гипотеза 6 (Цена успеха): Победа создает «ловушку высоких ожиданий», выражающуюся в росте нагрузки и ответственности, что для многих победителей может вести к выгоранию и «синдрому самозванца».

03. Общие выводы о влиянии победы в конкурсе на педагогов

Анализ опыта педагогов — победителей профессиональных конкурсов выявил их двойственную роль как мощного ресурса развития и источника системных противоречий.

01. Конкурс — катализатор профессиональной трансформации

Победа служит интенсивным ресурсом роста. Она приводит к значительному приращению ключевых капиталов:

- Человеческий капитал развивается наиболее сильно: педагоги массово совершенствуют навыки публичных выступлений (76 %), осваивают новые технологии (47 %) и цифровые инструменты (29 %).
- Социальный капитал кардинально перестраивается: 75 % победителей входят в сообщество единомышленников из других регионов, а более половины получают доступ к экспертно-управленческим позициям (жюри, ассоциации).
- Психологический капитал укрепляется: у 67 % педагогов возрастает уверенность в решении сложных задач, а 51 % начинают смелее отстаивать свою профессиональную позицию.

02. Системные дисбалансы и ограничения

Однако потенциал победы сталкивается с устойчивыми структурными барьерами, создающими иерархию реализуемости результатов:

- Материальное вознаграждение остается разовым и несистемным: разовую премию получают 39 %, тогда как устойчивое улучшение финансового положения отмечают лишь 14 %. Для 47 % победа не приносит материальных изменений.
- Карьерный рост реализуется преимущественно через внешнюю мобильность (приглашения в другие организации и проекты получают 20–29 %), в то время как внутреннее вертикальное продвижение в своей школе доступно только 24 % победителей.
- Статусное признание имеет выраженную внешнюю направленность: победа эффективнее конвертируется во внешнюю экспертную репутацию (59 % приглашаются в жюри), чем во внутренний авторитет в своем коллективе (рост уважения отмечают 45 %).

03. Цена успеха и новые вызовы

Успех создает режим повышенной ответственности: 43 % победителей сталкиваются с ростом требований, 28 % – с увеличением нагрузки. Каждый пятый переживает «синдром самозванца». Для 76 % постконкурсная адаптация сопряжена с трудностями, а 35 % указывают на отсутствие реальных возможностей для карьерного роста как на ключевой системный барьер.

04. Формирование новой профессиональной идентичности

Конкурс смещает профессиональную идентичность педагога с локального на отраслевой уровень: 71 % победителей ощущают себя частью широкого профессионального сообщества страны. Абсолютное большинство (78 %) признает, что конкурсы формируют уникальное сообщество, однако 41 % отмечают недостаток системной работы по его развитию. Главный запрос сообщества — создание возможностей для совместных проектов (41 %).

05. Синергетический эффект победы

Судьба победы как стартового капитала определяется балансом двух факторов:

- Агентность педагога, то есть готовность активно конвертировать статус в новые возможности.
- Институциональная открытость системы, то есть особая организационная культура, наличие «социальных лифтов», гибких механизмов оплаты и карьерных траекторий.

При совпадении этих условий запускается синергия. При их отсутствии (организационные барьеры, низкая агентность) потенциал победы «обнуляется».

06. Системный вывод

Конкурс работает не как автоматический лифт, а как **сложный катализатор**, формирующий кадровый резерв и выявляющий способность системы удерживать и развивать таланты. Его долгосрочная эффективность зависит от преодоления ключевого разрыва через создание механизмов, превращающих единовременный успех в устойчивую траекторию развития.

Социальный эффект конкурса зависит от его организации. Интенсивные, выездные недельные форматы, предполагающие совместное проживание и деятельность, создают глубокие, длительные, теплые связи. Однодневные, «конвейерные» форматы порождают лишь конкуренцию, не позволяя сложиться сообществу.

07. Вывод о конкурсе «Педагоги года Москвы»

Конкурс «Педагоги года Москвы» (как ключевой кейс исследования) в текущей версии перестал быть тем мощным системным социальным лифтом и источником кадрового резерва для системы московского образования, каким он был в конкурсах 2015–2019 годов. Респонденты обозначили важность возврата былой мощи конкурса, который раньше имел сильное постконкурсное сопровождение, победителям давали сертификаты на образование в области управления и всячески содействовали вертикальному росту. Сам конкурс, особенно его финал, был длительный и позволял формировать устойчивые и крепкие профессиональные связи в дальнейшем и пр.

04. Подтверждение гипотез исследования

Суть гипотезы

Статус подтверждения

Ключевые количественные индикаторы и выводы

Гипотеза 1, Гипотеза 2

Победа создаёт карьерный потенциал и повышает профессиональную мобильность

Полное, противоречивое

Подтверждён **внешний / горизонтальный** путь:

- приглашения на работу / сотрудничество (20 %);
- доступ к престижным проектам (29 %).

Внутренний вертикальный рост ограничен:

- лишь 24 % получили предложение о повышении.

Гипотеза 3

Победа ведёт к ролевой трансформации: от «учителя-предметника» к «публичному профессионалу-лидеру»

Косвенное

Подтверждается через массовый переход к экспертным, наставническим и проектным функциям, а также смену референтного круга с локального на отраслевой.

Гипотеза 4

Главным нематериальным приобретением становится усиление **социального капитала** (вхождение в сообщество)

Полное

90 % отмечают расширение профессиональных связей;
68 % — как существенное.

Победа служит ключевым ресурсом для вхождения в неформальное сообщество «звёздных» педагогов.

Гипотеза 5

Победа служит мощным фактором укрепления **профессиональной идентичности и уверенности**

Полное

67 % увереннее берутся за сложные задачи,
49 % активнее экспериментируют,
51 % смелее отстаивают позицию,
86 % чувствуют уверенность в профессиональном выборе.

Гипотеза 6

Успех создаёт «ловушку **высоких ожиданий**» и психологические риски («синдром самозванца»)

Полное

43 % отмечают рост требований к себе,
28 % — увеличение нагрузки,
20 % испытывают «синдром самозванца».
Для 76 % постконкурсная адаптация сопряжена с трудностями.

Гипотеза 7

Материальное вознаграждение за победу носит **разовый, несистемный характер**

Полное

Наиболее частый результат — **разовая премия** (39 %).

47 % победителей **не ощутили никакого улучшения** финансового положения.

Гипотеза 8

Статусный эффект победы имеет **внешнюю направленность** (репутация в сообществе)

Полное

Иерархия эффектов:
внешняя экспертиза (59 %) >
внутриорганизационное уважение (37–45 %) >
признание учениками / родителями (22–31 %).

Гипотеза 9

Существует эффект **синергии (нескольких побед) и риска «обнуления»** успеха

Частичное (подтверждён риск «обнуления»)

Значительные группы не ощутили влияния победы на **статус (20 %)** или **карьеру (25 %)**, что указывает на «неконвертированный успех».

Гипотеза 10

Существует **пороговый эффект статуса**: высший титул даёт нелинейный скачок в приросте капиталов

Требуется проверка

Не может быть проверена в рамках данной количественной выборки.

Необходим сравнительный анализ подвыборок (победители, лауреаты, финалисты).

Гипотеза 11

Существует **иерархия приращения капиталов**: от человеческого к экономическому

Полное

Наиболее интенсивно растут **человеческий (ср. балл 4.19/5)** и **социальный (4.02)** капиталы.

Символический (3.45), карьерный (3.26) и особенно **экономический (2.69)** прирастают со значительными барьерами.

Раздел 02.

Влияние Всероссийской
олимпиады для студентов
«Я — профессионал»
на карьеру победителей



01. Анализ статистических данных и открытых источников о победителях, призерах, лауреатах и финалистах Всероссийской олимпиады для студентов «Я – профессионал» ГАОУ ВО МГПУ

Олимпиада «Я – профессионал» представляет собой масштабное общероссийское движение, привлекающее сотни тысяч студентов из различных регионов РФ. Так, в VIII сезоне (2024/25) общее количество регистраций по всем направлениям составило 689 259. Среди педагогических вузов лидирует Московский городской педагогический университет (11 367 регистраций). Также ГАОУ ВО МГПУ является вузом-организатором по трем ключевым педагогическим направлениям: «Педагогическое образование (основное)», «Специальное (дефектологическое) образование» (бакалавриат и магистратура) и «Классный руководитель» (бакалавриат и магистратура), соорганизатором по направлениям «Педагогическое образование (дошкольное)» и «Востоковедение: китаеведение, корееведение, японоведение».

При этом студенты МГПУ принимают активное участие в олимпиадном движении.

Статистика участия студентов ГАОУ ВО МГПУ на этапе регистрации по реализуемым направлениям

Направление (регистрация)	Количество регистраций			
	2021	2022	2023	2024
По всем направлениям	8 875	10 081	10 552	11 367
Педагогическое образование (основное)	1 671	1 644	1 761	1 626
Классный руководитель	879	1 260	1 491	1 353
Специальное (дефектологическое) направление	394	470	525	373
Педагогическое образование (дошкольное)	474	457	437	433
Востоковедение: китаеведение, корееведение, японоведение	206	197	302	418

Анализ динамики регистраций студентов МГПУ выявляет устойчивую положительную тенденцию вовлеченности в олимпиадное движение. За четырехлетний период (2021–2024 гг.) общее количество регистраций по всем направлениям выросло на 28 % – с 8 875 до 11 367 заявок.

Анализ медального зачета студентов МГПУ демонстрирует рост общего числа наград (с 8 до 24) и существенное повышение их статусности и конкурентоспособности на общероссийском уровне. Если в IV сезоне (2020/21) вуз занимал лишь 22-е место в рейтинге, то к VIII сезону (2024/25) он поднялся на 6-е место, что является объективным показателем возросшего уровня подготовки и конкурентоспособности его студентов.

При этом структура завоеванных наград (16 % золотых, 37 % серебряных, 46 % бронзовых) указывает на наличие устойчивой и воспроизводимой системы подготовки, позволяющей значительному числу студентов выходить в финал и становиться призерами.

В анализируемой базе данных было выявлено $n=89$ студентов (100 %, 210 участия в конкурсе), у которых зафиксировано от 2 до 7 участия в конкурсе в один или несколько сезонов с наличием или отсутствием траектории движения от участника / призера к победителю / медалисту. Проведенный анализ повторного участия студентов МГПУ (на основе данных за 2020–2025 гг.) позволил выделить пять типов траекторий, которые не только характеризуют индивидуальную динамику результатов, но и косвенно отражают мотивационные и профессиональные стратегии студентов-конкурсантов. Ключевой вывод заключается в том, что почти половина (43 %) студентов, участвовавших в олимпиаде неоднократно, демонстрируют позитивную или стабильно высокую динамику. Это выражается в восходящей траектории (23 %), где наблюдается последовательный рост статуса от участника к победителю, и в стабильной траектории (20 %), где студенты удерживают высокие результаты (победитель / призер) на протяжении нескольких сезонов.

Траектории повторного участия студентов ГАОУ ВО МГПУ в IV–VIII сезонах

Траектория участия	%	Количество студентов / участия		Характерный статус
Восходящая	23	20	47	Участник → Призер → Победитель
Стабильная	20	18	40	Победитель / Призер в нескольких сезонах
Переменная	7	6	33	Победитель → Участник → Призер и др.
Нисходящая	20	18	36	Победитель → Призер → Участник
Единичное участие	31	27	54	Участник / Призер / Победитель (несколько этапов: сезон и заключительный этап по одному направлению)

При этом выявленные переменная (7 %) и нисходящая (20 %) траектории указывают на сложность поддержания постоянной конкурсной формы и наличие факторов, препятствующих прогрессу для отдельной группы студентов. Особенно показателен относительно высокий процент единичного участия (31 %), который может объясняться как пробным характером вовлечения в олимпиадное движение, так и ориентацией части студентов на иные формы профессиональной самореализации.

Поэтому разнообразие траекторий подчеркивает, что олимпиада выступает не просто разовым испытанием, а сложной средой для формирования профессиональной идентичности.

При этом 30 студентов (34 %, n=89 с повторным участием) имеют несколько наград за участие в олимпиаде «Я — профессионал».

В открытом доступе находится информация, подтверждающая карьерные траектории победителей и призеров олимпиады 2022–2025 гг.⁷, активную жизненную позицию и широту интересов. Примеры публичной деятельности номинантов олимпиады «Я — профессионал» из МГПУ, такие как организация просветительских мероприятий и публикация в литературных сборниках, победы в профессиональных чемпионатах и руководство студенческими советами, участие в волонтерских проектах и издание методических материалов, выступления на научных конференциях, наглядно иллюстрируют интеграцию академических успехов с проектной, социальной и исследовательской активностью. Это демонстрирует формирование комплексной профессиональной идентичности, выходящей за рамки учебной программы.

На основе открытых публичных интервью с победителями олимпиады «Я — профессионал» (n=14) выделены ключевые аспекты её влияния на участников:

01. Участие мотивировано проверкой сил, выходом из зоны комфорта, нетворкингом и возможностью пробовать разные направления, что способствует развитию универсальных компетенций.
02. Отмечается важность системной помощи от университетов и преподавателей, включая разбор заданий, тренировки и обратную связь для улучшения результатов.
03. Задания носят практико-ориентированный и междисциплинарный характер, включают кейсы, проектирование и командную работу, приближенные к реальным профессиональным задачам.
04. Участие вызывает яркие эмоции (от волнения до гордости), а неудачи воспринимаются как стимул для роста, укрепляя устойчивость к вызовам.
05. Олимпиада укрепляет уверенность в профессии, открывает возможности для стажировок, трудоустройства и поступления в магистратуру, способствует формированию профессиональной идентичности и агентности.
06. Многие участвуют несколько раз, отмечая прогресс от сезона к сезону, и включают олимпиаду в свою образовательную и карьерную стратегию.

Олимпиада «Я — профессионал» выступает эффективным инструментом для развития профессиональных компетенций, сетевого капитала и агентности, интегрируя академические успехи с проектной и социальной деятельностью для построения осознанной карьерной траектории.

⁷ Студенты ИГН – победители и призёры Олимпиады «Я – профессионал». – URL: <https://www.mgpu.ru/studenty-ign-pobediteli-i-prizyory-olimpiady-ya-professional/> (дата обращения: 17.12.2025).

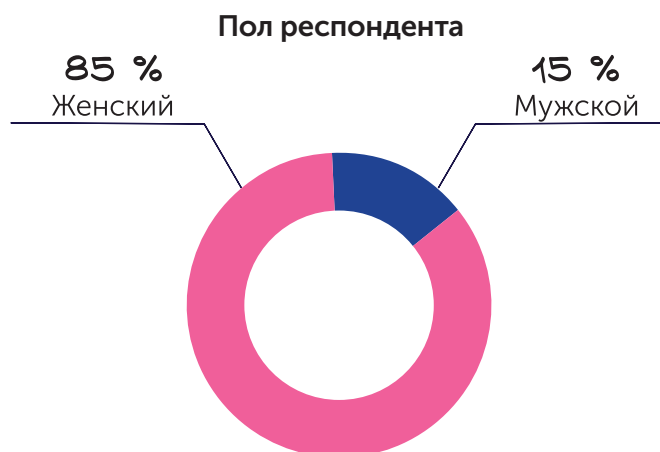
02. Анализ данных социологического обследования студентов-победителей

2.1. Социально-демографический портрет респондентов

Выборку количественного исследования (опроса) составила 81 анкета победителей олимпиады «Я — профессионал».

Гендерный профиль

Среди опрошенных победителей и призёров олимпиады «Я — профессионал» 85 % составляют девушки и **15 % — юноши**.



Возраст

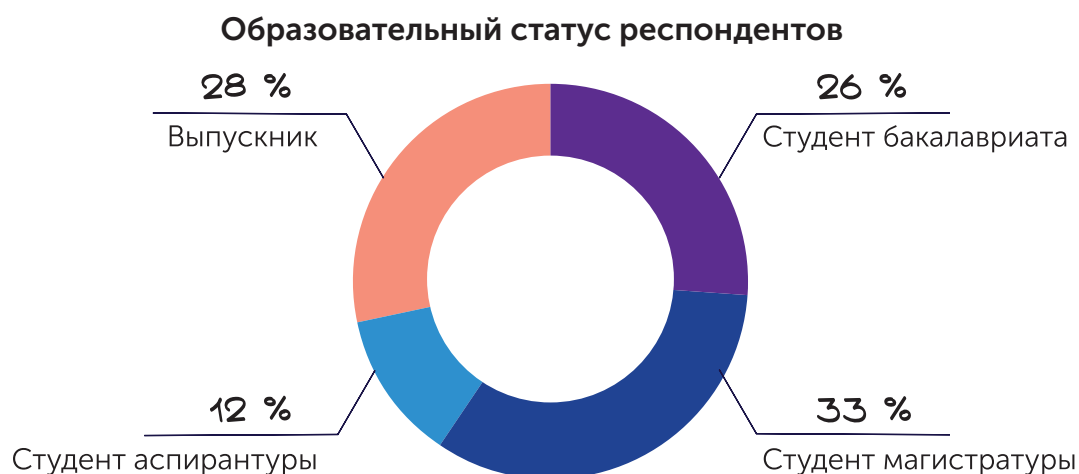
Основную часть исследованной группы составили студенты в возрасте от 21 года до 24 лет (56 %). Среди победителей и призёров олимпиады «Я — профессионал» 26 % находятся в возрастной категории от 25 до 30 лет. Доля участников в возрасте до 20 лет, а также от 31 года до 50 лет составляет по 9 % соответственно.



Образовательный статус участников

Наибольшую долю респондентов составляют студенты магистратуры (33 %) и выпускники (28 %). Студенты бакалавриата представлены 26 %, аспиранты — 12 %.

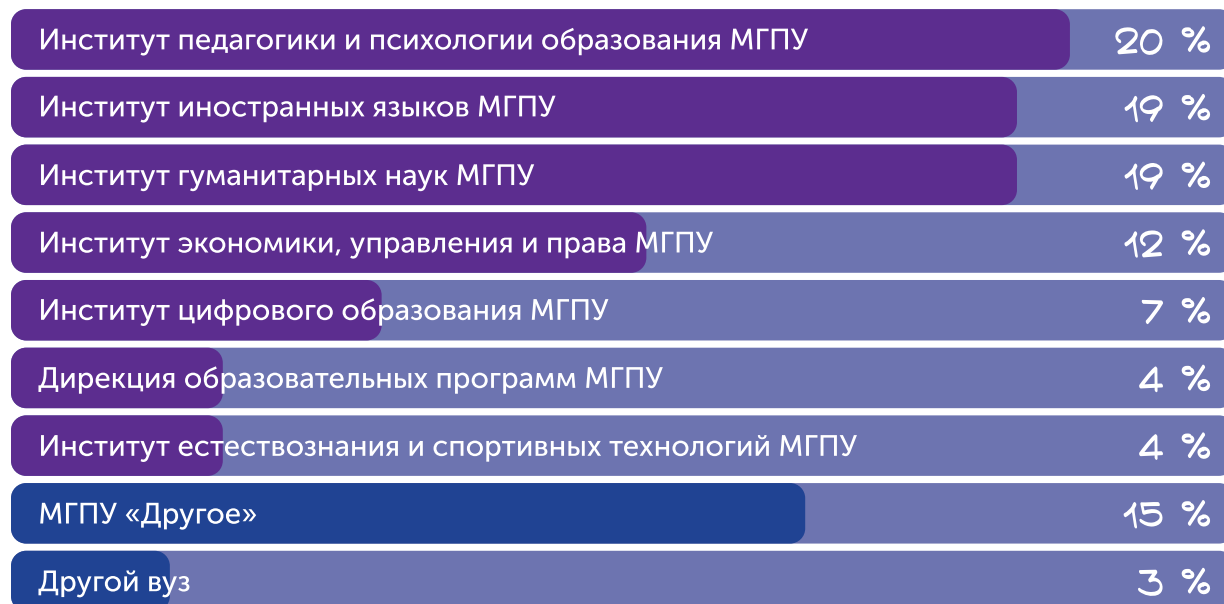
Таким образом, выборка сформирована с заметным представительством магистрантов и выпускников, что позволяет изучать влияние олимпиадного успеха как на академическую, так и на раннюю профессиональную траекторию молодых специалистов.



Образовательные организации победителей

Абсолютное большинство опрошенных победителей (97 %) на момент победы обучались в МГПУ, доля представителей других вузов составила 3 %. Среди респондентов из МГПУ 82 % были студентами конкретных институтов, а 15 % указали принадлежность к категории «МГПУ "Другое"».

Распределение победителей олимпиады «Я профессионал» по институтам МГПУ и другим вузам на момент победы

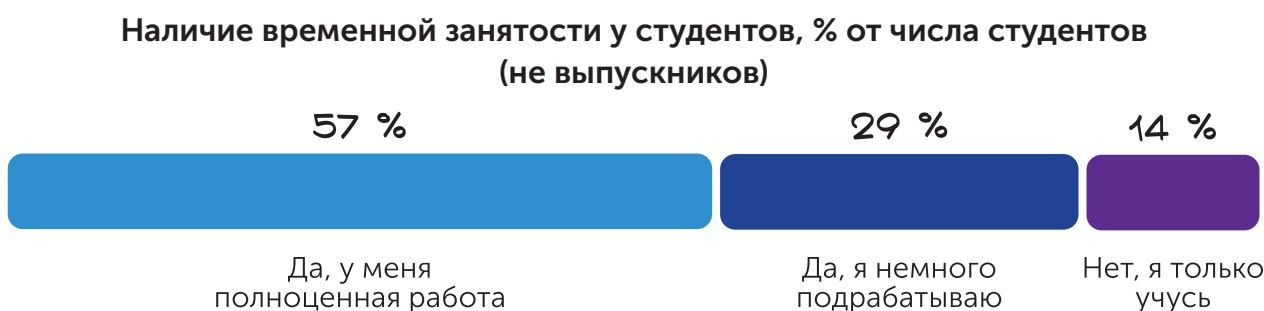


Наибольшую долю в выборке составили победители из трёх институтов: Институт педагогики и психологии образования — 20 %, Институт иностранных языков — 19 %, Институт гуманитарных наук — 19 %. На них суммарно приходится 58 % всех опрошенных. Также значительное представительство у Института экономики, управления и права (12 %). Меньшие, но заметные доли — у Института цифрового образования (7 %), Дирекции образовательных программ, Института естествознания и спортивных технологий (по 4 %).

Таким образом, данные показывают, что олимпиадная активность наиболее высока в традиционных для педагогического университета областях (педагогика, языки, гуманитарные науки). При этом заметная доля победителей из сфер экономики, права и цифровых технологий отражает расширение профессионального профиля МГПУ.

Трудовая занятость студентов-победителей (не выпускников)

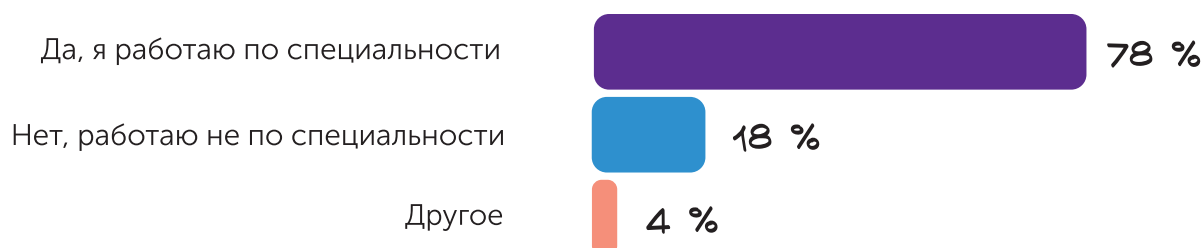
Анализ показывает высокий уровень трудовой активности опрошенных студентов-победителей уже во время обучения: 86 % совмещают учёбу с работой. Более половины из них (57 %) заняты на полноценной работе, а 29 % — подрабатывают. Лишь 14 % сосредоточены исключительно на учёбе.



Соответствие работы специальности

При этом 78 % работающих студентов трудятся по своей специальности, что говорит об осознанном выборе карьеры и ранней интеграции в профессию. 18 % работают не по специальности, что может отражать гибкость современных профессиональных траекторий.

Релевантность работы полученной специальности, % от работающих студентов



Выявленный профиль занятости рисует портрет студента-победителя как активного агента, который не ограничивается академическими достижениями, а уже на этапе обучения строит практическую карьеру, преимущественно в своей профессиональной области. Высокий процент работающих по специальности также указывает на потенциал олимпиады как инструмента отбора и поддержки наиболее ориентированных и практически подготовленных будущих специалистов.

Профессиональная деятельность выпускников-победителей

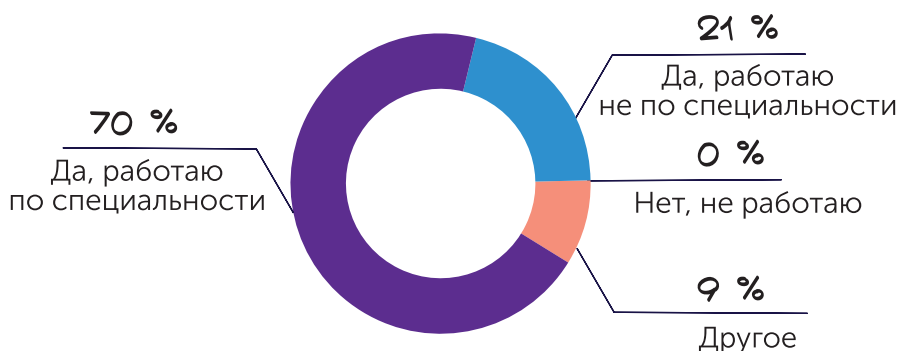
Данные о занятости выпускников-победителей олимпиады «Я — профессионал» демонстрируют высокий уровень их трудоустройства и выраженную профессиональ-

ную ориентацию, что указывает на успешную конвертацию академических и олимпиадных достижений в карьерный старт.

Трудоустройство и релевантность работы

Практически все опрошенные выпускники-победители (100 %) трудоустроены. Большинство (70 %) работают по специальности, подтверждая связь олимпиадного успеха с осознанным карьерным выбором. При этом 22 % трудятся не по профилю, а 9 % выбрали вариант «Другое», что может отражать гибкость современных карьерных траекторий и поиск смежных ниш.

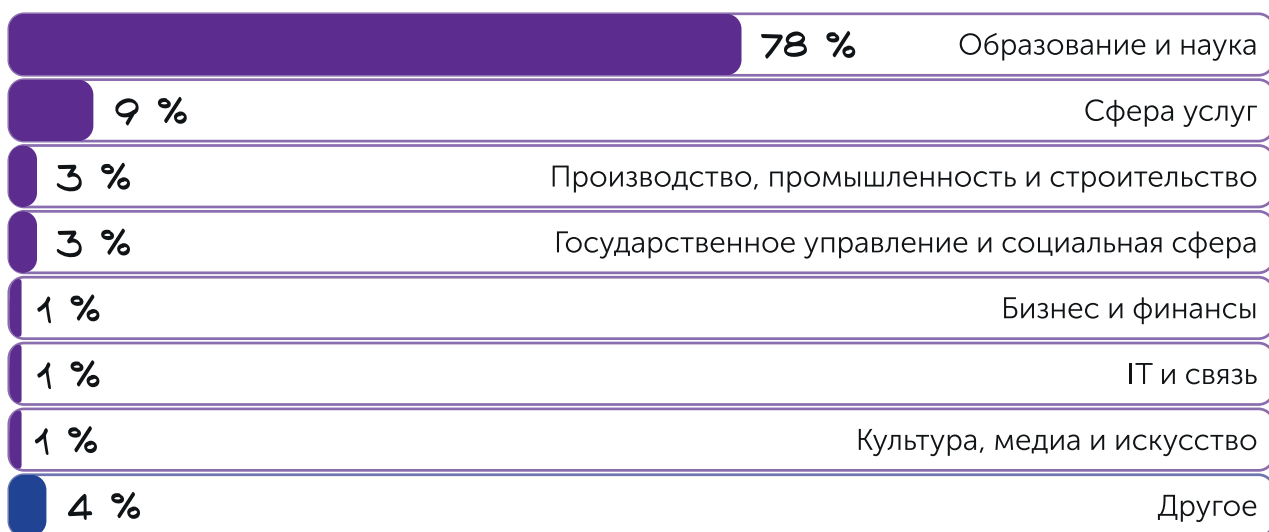
Релевантность работы полученной специальности, % от выпускников



Сфера деятельности организаций

Подавляющее большинство (78 %) работающих студентов и выпускников-победителей заняты в сфере образования и науки. Это отражает как профиль университета, так и их осознанный карьерный выбор.

Сфера деятельности организаций, в которых работают победители, % от числа работающих студентов и выпускников

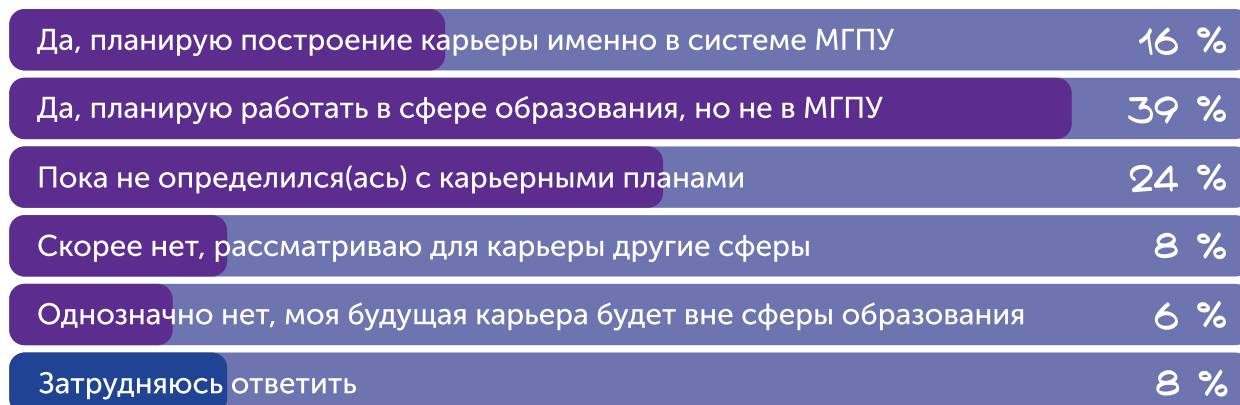


Доля других сфер заметно ниже: сфера услуг (9 %), производство и промышленность (3 %), госуправление (3 %). Направления вроде IT, бизнеса или культуры представлены минимально (по 1 %), что подчёркивает фокус победителей на основной профессиональной области.

Долгосрочные карьерные планы

Более половины опрошенных (55 %) планируют строить карьеру в образовании, причём 16 % — в системе МГПУ. Это подтверждает, что для многих олимпиада является этапом долгосрочной профессиональной траектории. Вместе с тем почти треть (32 %) респондентов (включая 8 % затруднившихся ответить) ещё не определилась с планами, а 14 % рассматривают варианты вне сферы образования, что указывает на разнообразие карьерных сценариев.

Связь долгосрочных карьерных планов со сферой образования



Количество побед и статус

Большинство опрошенных (68 %) одержали победу в олимпиаде единожды. При этом в выборке представлена устойчивая группа «олимпиадных профессионалов»: 32 % побеждали два и более раза.

Распределение победителей по количеству побед в олимпиаде «Я – профессионал»



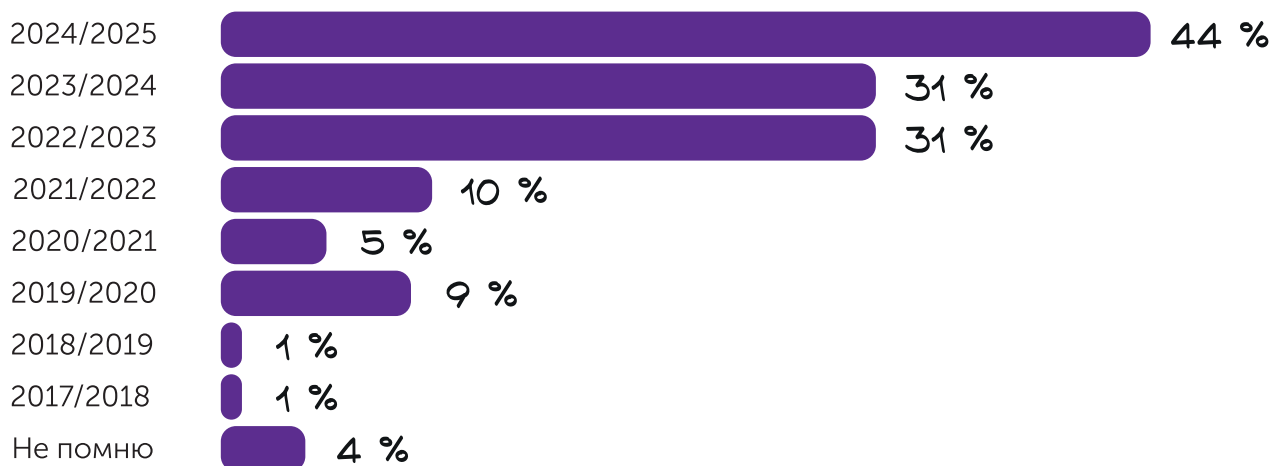
По высшему достигнутому статусу выборка сбалансирована между Победителями (52 %) и Призёрами (47 %). Доля медалистов (24 %) формирует её элитарную часть.

Итоговый статус, полученный участниками в олимпиаде «Я – профессионал» (множественный выбор)



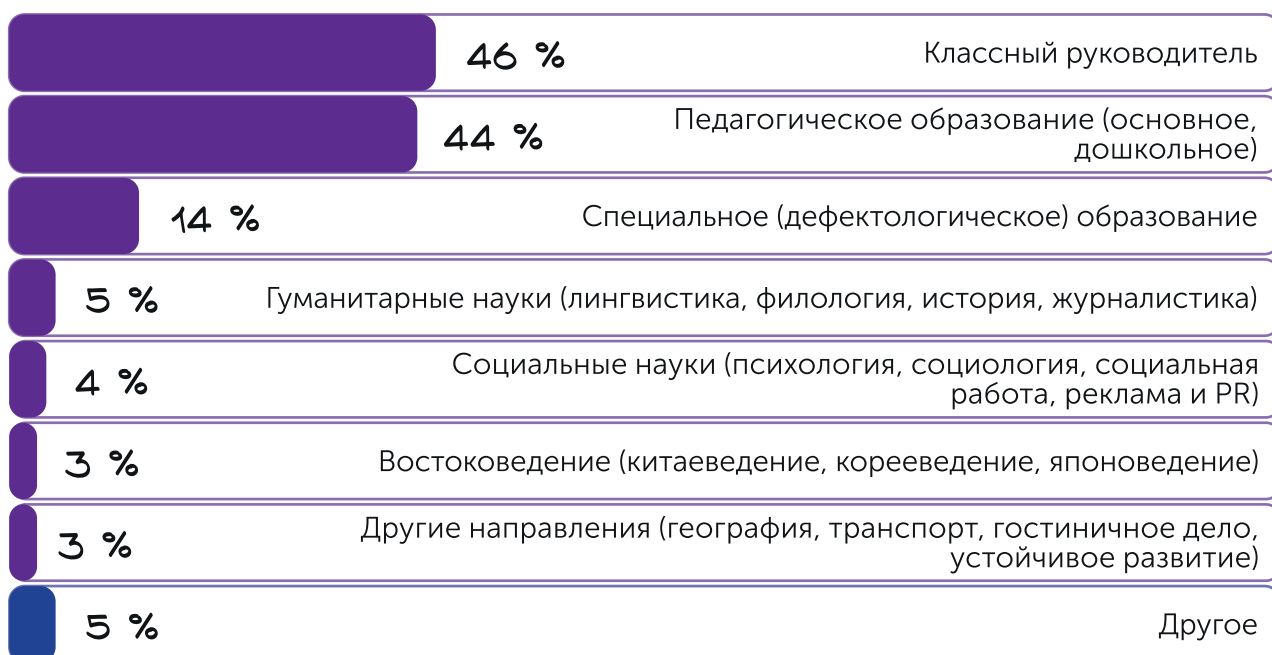
Абсолютное большинство побед пришлось на последние три учебных года: 2024/2025 (44 %), 2022/2023 и 2023/2024 (по 31 %). Это указывает на то, что выборка сформирована в основном «недавними победителями», активно проживающими последствия успеха.

Распределение побед по учебным годам



Профиль побед по направлениям чётко отражает педагогическую специфику университета-организатора. Ядро составляют победители по ключевым направлениям: «Классный руководитель» (46 %) и «Педагогическое образование» (44 %). Существенна также доля «Специального (дефектологического) образования» (14 %). Классические гуманитарные и социальные науки представлены минимально (3–5 %).

Направления подготовки, по которым участники стали победителями (множественный выбор)



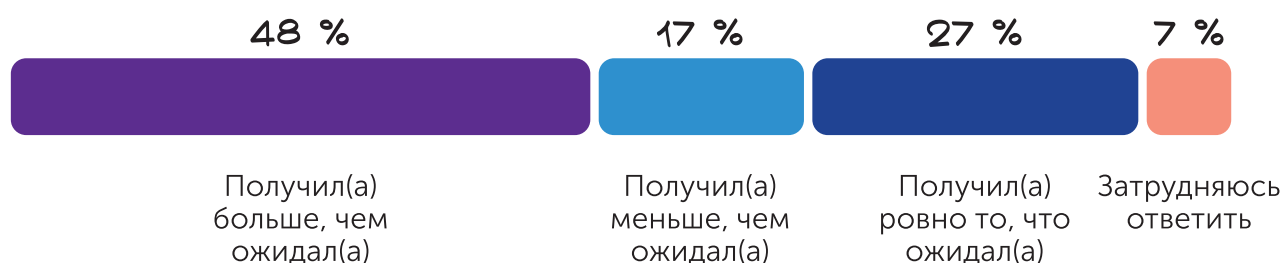
Таким образом, победители и призёры олимпиады «Я — профессионал» представляют собой высокоактивную и практически интегрированную группу. Они успешно совмещают учёбу с работой (чаще по специальности), а выпускники демонстрируют стопроцентную занятость. Несмотря на широкий спектр сфер деятельности (от IT и госуправления до науки), более половины ориентированы на долгосрочную карьеру в образовании.

Соответствие ожиданий и полученных результатов

Распределение ответов демонстрирует, что для большинства победителей олимпиады опыт участия оказался успешным с точки зрения их собственных критериев. Почти половина респондентов (48 %) отмечают, что получили больше, чем ожидали. Ещё 27 % указывают на точное соответствие ожиданий и итогов. Таким образом, для суммарно 75 % опрошенных олимпиада либо оправдала их надежды, либо превзошла их.

Доля тех, кто испытал разочарование (17 %), несколько выше, чем у педагогов-победителей (12 %). Это может быть связано с более утилитарными ожиданиями студентов (например, конкретные карьерные предложения, гарантированное трудоустройство), которые не всегда реализуются напрямую и мгновенно. 7 % затруднились с оценкой, что может указывать на неоднозначность или отсроченный характер эффектов олимпиады.

Распределение ответов на вопрос «Скажите, получили ли Вы от участия в конкурсе «Я – профессионал» то, что ожидали?»



Сравнение с педагогами

Среди педагогов доля получивших «больше, чем ожидали», была ещё выше (57 %), а разочарованных — ниже (12 %). Это может свидетельствовать о том, что для состоявшихся профессионалов конкурс чаще становится источником неожиданных возможностей (сети, статус), в то время как для студентов ожидания могут быть более конкретными и потому в большей степени подверженными риску несоответствия.

2.2. Интегрированный анализ влияния победы на капиталы победителей

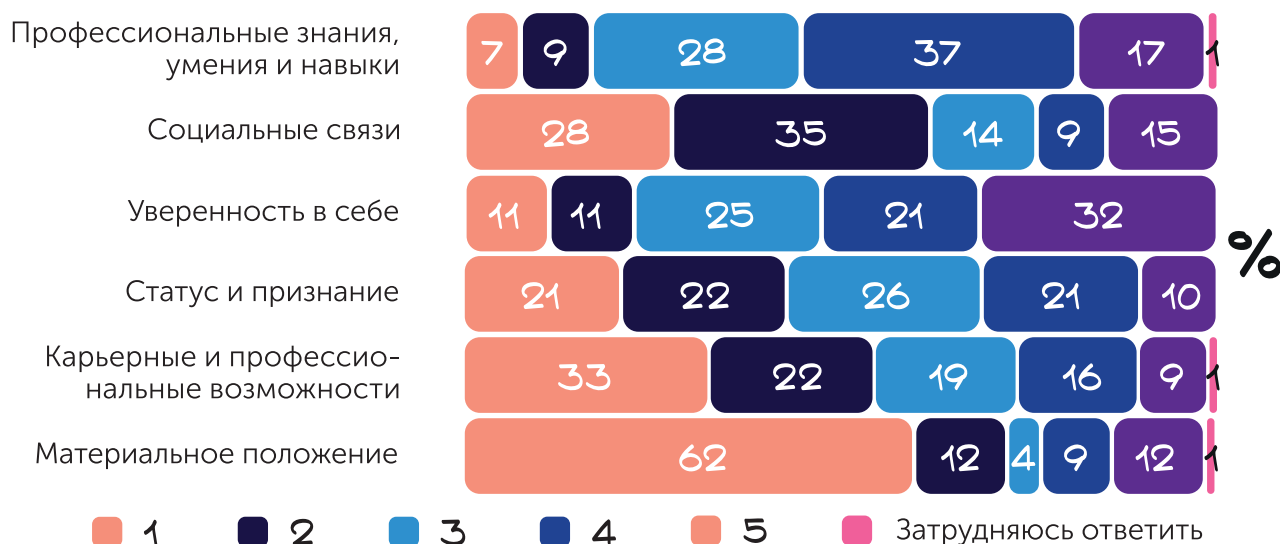
Анализ показывает, что влияние олимпиадной победы на студентов носит выраженную иерархическую структуру, схожую с выявленной у педагогов-победителей, но с существенно более низкими количественными показателями во всех сферах, кроме психологической.

Влияние победы в конкурсе «Я — профессионал» на разные виды капиталов победителей

Вид капитала	Конкретный актив / Ресурс	Средний балл по студентам по педагогам		Разница
Профессиональный капитал	Профессиональные знания, умения и навыки	3,49	4,19	–0,7
Социальный капитал	Социальные связи	2,47	4,02	–1,55
Психологический капитал	Уверенность в себе	3,52	3,99	–0,47
Символический капитал	Статус и признание	2,77	3,45	–0,68
Карьерный капитал	Карьерные и профессиональные возможности	2,44	3,26	–0,82
Экономический капитал	Материальное положение	1,96	2,69	–0,73

Распределение ответов на вопрос «Как победа повлияла на Ваши...?»

Отметьте значение от 1 до 5, где 1 — никак не повлияла, 5 — существенно повлияла / улучшила?»



Сходная иерархия, но меньшая интенсивность. Как и у педагогов, победа в олимпиаде сильнее всего влияет на внутренние ресурсы студентов: их профессиональные компетенции (средний балл 3.49/5) и уверенность в себе (3.52/5). Наименьший эффект наблюдается на внешние и материальные активы: статус и признание (2.77) социальные связи (2.4), карьерные возможности (2.44/5) и, особенно, материальное положение (1.96/5).

Критический разрыв по социальному капиталу. Наиболее заметное отличие от педагогов — минимальное влияние на социальные связи студентов (разница –1.55 балла). Только 24 % студентов отметили существенное улучшение этого аспекта, что указывает на слабую способность студенческой олимпиады выполнять сетевую и интеграционную функцию.

Слабая конвертация в «премиальные» активы. Влияние на символический (статус) и карьерный капитал у студентов значительно ниже, чем у опытных педагогов. Статус победителя студенческой олимпиады пока слабо конвертируется в профессиональное признание и новые возможности на рынке труда.

Уверенность как ключевой эффект. Несмотря на общее снижение оценок, влияние на психологический капитал (уверенность в себе) наиболее близко к показателям педагогов (3.52 против 3.99). Для 53 % студентов победа стала важным подтверждением их компетентности и правильности профессионального выбора.

Отсутствие экономического эффекта. Материальное положение — сфера с самым низким средним баллом (1.96). Для 62 % опрошенных победа не принесла никаких финансовых улучшений, что указывает на разрыв между академическим успехом и системой материального стимулирования.

Таким образом, победа в олимпиаде «Я — профессионал» для студентов функционирует в первую очередь как **инструмент внутренней легитимации и развития**, эффективно укрепляя знания и уверенность. Однако она крайне слабо работает как **социальный лифт или карьерный трамплин**, почти не предоставляя победителям новых профессиональных связей, статуса, конкретных возможностей или материальных благ в краткосрочной перспективе. Выявленный дисбаланс создаёт риск того, что образовательная система производит качественный человеческий капитал, но не обеспечивает достаточных механизмов для его последующей социальной и профессиональной реализации.

2.3. Влияние на профессиональный капитал

Данные демонстрируют, что влияние победы на профессиональные знания и навыки носит комплексный характер и сосредоточено в двух ключевых сферах: развитии метакомпетенций и углублении предметных знаний.

Абсолютный приоритет — развитие навыков решения нестандартных задач (57 %), что напрямую отражает специфику олимпиадных испытаний, требующих аналитического и креативного подхода. На втором месте — систематизация и углубление профильных знаний (44 %), а также развитие навыков публичных выступлений (42 %). Это указывает, что подготовка и участие действуют как интенсивный тренинг, заставляя структурировать экспертизу и развивать ключевые для современного специалиста «мягкие» навыки. Значительная доля отмечает развитие креативности (38 %) и коммуникативных навыков (33 %), что подтверждает формирование компетенций, выходящих за рамки узкой специальности. Таким образом, олимпиада выступает для студента как инструмент фундаментальной подготовки, формируя портрет адаптивного и мыслящего специалиста.

Распределение ответов на вопрос «Как победа в конкурсе «Я — профессионал» повлияла на Ваши профессиональные знания, умения и навыки?»



Контраст с педагогами отражает различную функциональную нагрузку конкурсных механизмов. Если для педагогов конкурс — это прежде всего площадка демонстрации и обновления прикладного мастерства (публичные выступления, новые технологии), то для студентов олимпиада выполняет функцию предметной валидации и развития академического интеллекта (решение задач, углубление знаний). То есть конкурс для студентов работает как механизм селекции и фундаментальной подготовки, а для педагогов — как инструмент диссеминации опыта и методического обновления.

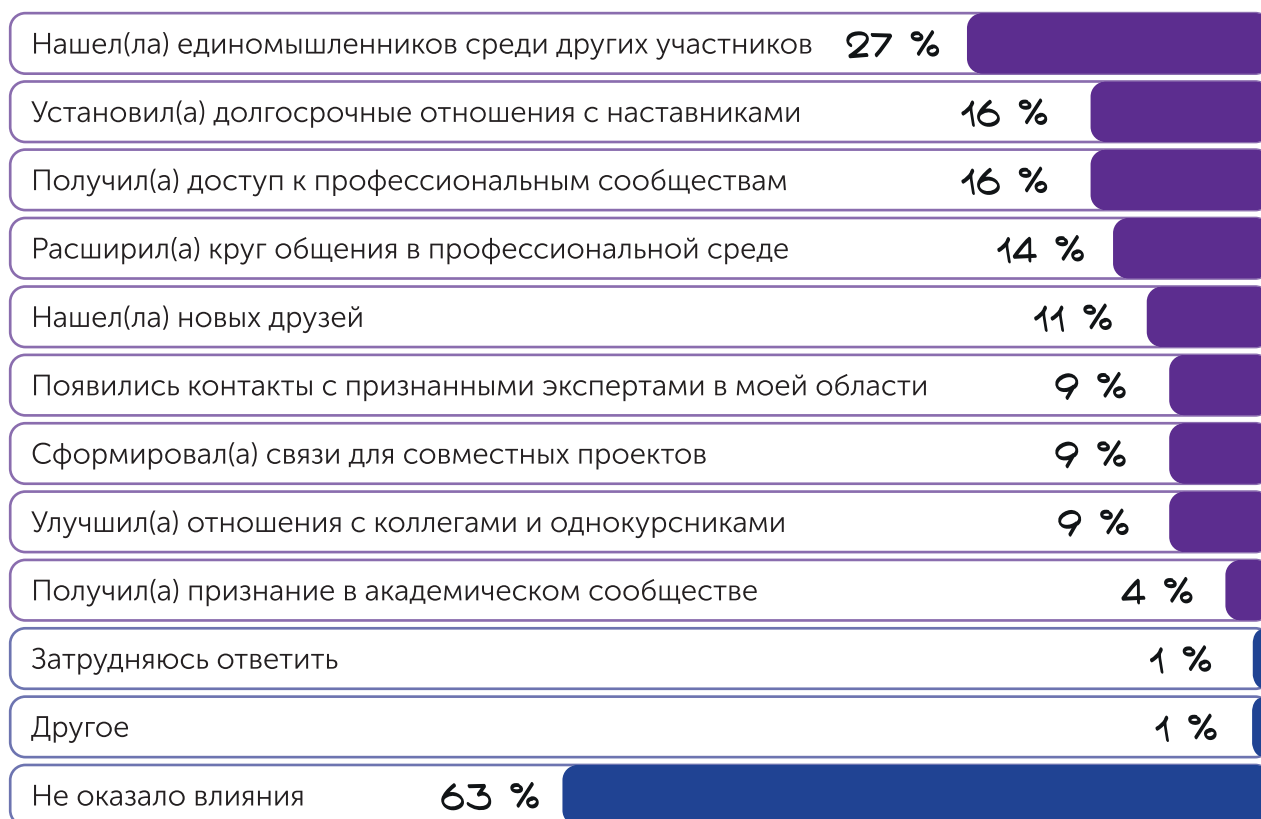
2.4. Влияние на социальный капитал

Результаты подтверждают дефицит влияния олимпиады на социальный капитал победителей, что является ключевым отличием от опыта педагогов. Для 63 % респондентов победа не привела к изменению социальных связей.

Наиболее частым из позитивных эффектов стало нахождение единомышленников среди других участников (27 %), что указывает на зарождение горизонтальных связей внутри сообщества победителей.

Установление связей с наставниками и доступ к профессиональным сообществам (по 16 %) носят ограниченный характер. Практически не развиваются связи для совместных проектов (9 %) и контакты с признанными экспертами (9 %).

Распределение ответов на вопрос «В чем конкретно выразилось влияние победы на Ваши социальные связи и окружение?»



Сравнение с педагогами

Наблюдается принципиальное различие в сетевых эффектах. Если для педагогов конкурсы профессионального мастерства служат инструментом интеграции в профессиональную элиту (75 % находят единомышленников, более 50 % получают доступ к экспертной среде), то для студентов олимпиада остаётся в основном индивидуальным испытанием. Она слабо способствует построению профессиональных связей за пределами круга таких же победителей (63 % не отмечают изменений в социальном окружении).

Таким образом, олимпиада крайне слабо выполняет сетевую и интеграционную функцию. Она лишь точно формирует связи внутри когорты победителей, но не обеспечивает массового вхождения в профессиональное сообщество и не создаёт инфраструктуры для практической кооперации.

Принадлежность к академическому и профессиональному сообществу

Анализ данных выявляет картину фрагментированной идентичности у студентов-победителей в отношении академического сообщества, но умеренно позитивные оценки формирующегося профессионального сообщества конкурса. Чувство принадлежности имеет выраженную иерархию локализации. Наиболее сильная связь фиксируется на уровне института или факультета (37 %). Чувство принадлежности к университету в целом или к учебной группе выражено одинаково и вдвое слабее (по 21 %). При этом значимая доля (12 %) вообще не ощущает связи с академическим сообществом, что указывает на существование группы отчуждения даже среди успешных студентов.

Распределение ответов на вопрос «Насколько Вы ощущаете свою связь и принадлежность к сообществу МГПУ?»



Восприятие конкурса как формирующего профессиональное сообщество

Мнения о формировании уникального сообщества победителей олимпиады разделились, но с умеренным перевесом в позитивную сторону.

Суммарно 56 % респондентов видят признаки сообщества (30 % — сильное, 26 % — формирующееся). Однако 40 % относятся к этой идее скептически (19 % — видят разрозненные группы, 21 % — не видят признаков). Это свидетельствует, что основа для сообщества существует, но его контуры и связи для многих остаются неочевидными или неразвитыми.

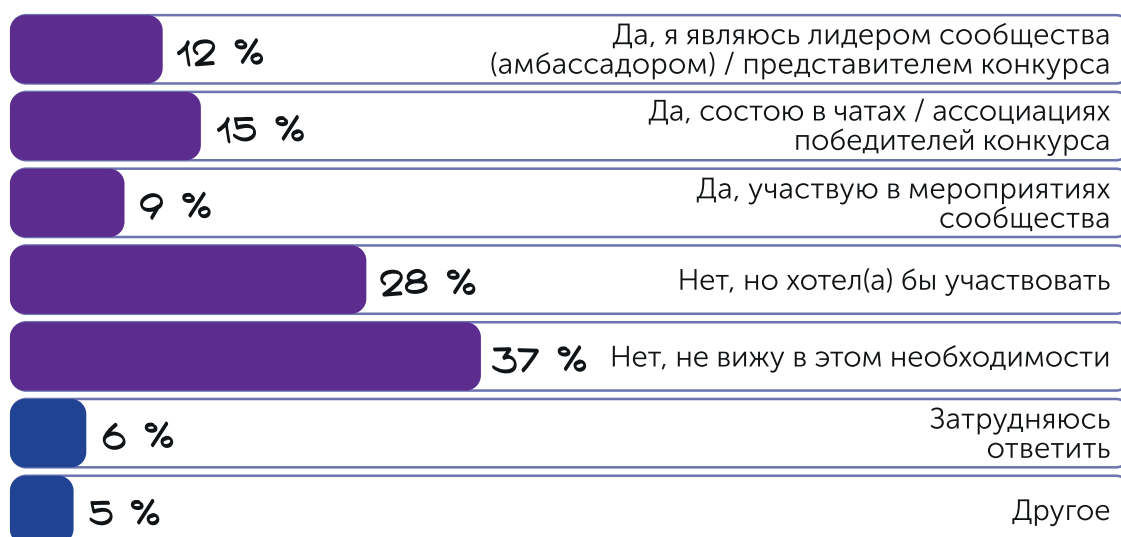
Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы, что конкурс «Я — профессионал» формирует уникальное профессиональное сообщество?»



Реальная вовлеченность в сообщества конкурса

Несмотря на признание потенциала олимпиады, реальная вовлеченность в сообщества победителей «Я — профессионал» не так высока. 37 % не видят необходимости в участии, а 28 % хотели бы участвовать, но не делают этого, что указывает на барьеры для входа. При этом чуть более трети (36 %) вовлечены активно (лидеры, члены чатов, участники мероприятий).

Распределение ответов на вопрос «Участвуете ли Вы в настоящее время в каких-либо формальных сообществах, связанных с конкурсом?»



Сравнение с педагогами (сообщество)

Наблюдается кардинальное отличие. Если у педагогов победа мощно смещала идентичность на уровень отраслевого сообщества страны (71 %), то у студентов академическая идентичность остаётся локальной (факультет, вуз), а профессиональное сообщество конкурса воспринимается амбивалентно и слабо вовлекает. Для педагогов конкурс — это билет в элитарный клуб, для студентов — пока лишь потенциальная сеть, не ставшая частью повседневной практики.

2.5. Влияние на психологический капитал

Победа оказывает значительное, преимущественно положительное влияние на психологический капитал студентов, хотя для 20 % респондентов этот эффект остаётся незаметным. Доминирующим результатом является укрепление профессиональной идентичности и веры в будущее: 47 % отмечают рост уверенности в своём выборе и карьерных перспективах, что свидетельствует о важной функции победы как внешней валидации личной траектории и снижении сомнений. Развиваются и практические аспекты уверенности: 43 % чувствуют себя более конкурентоспособными, а 36 % — готовы браться за более сложные задачи, демонстрируя формирование психологической устойчивости и агентности. Победители также отмечают развитие эмоционального интеллекта и коммуникативной компетентности: 32 % проще относятся к неудачам, а 26 % смелее отстаивают свою позицию.

Распределение ответов на вопрос «В чем проявляется влияние победы на Вашу уверенность в себе?»

Повысилась уверенность в своем профессиональном выборе и карьерных перспективах	47 %
Появилась / возросла уверенность в своей конкурентоспособности среди других специалистов	43 %
Стал(а) более уверенно браться за сложные и амбициозные задачи	36 %
Стал(а) проще относиться к неудачам, воспринимать их как опыт	32 %
Стал(а) смелее высказывать и отстаивать свою точку зрения	26 %
Не оказало влияния	20 %

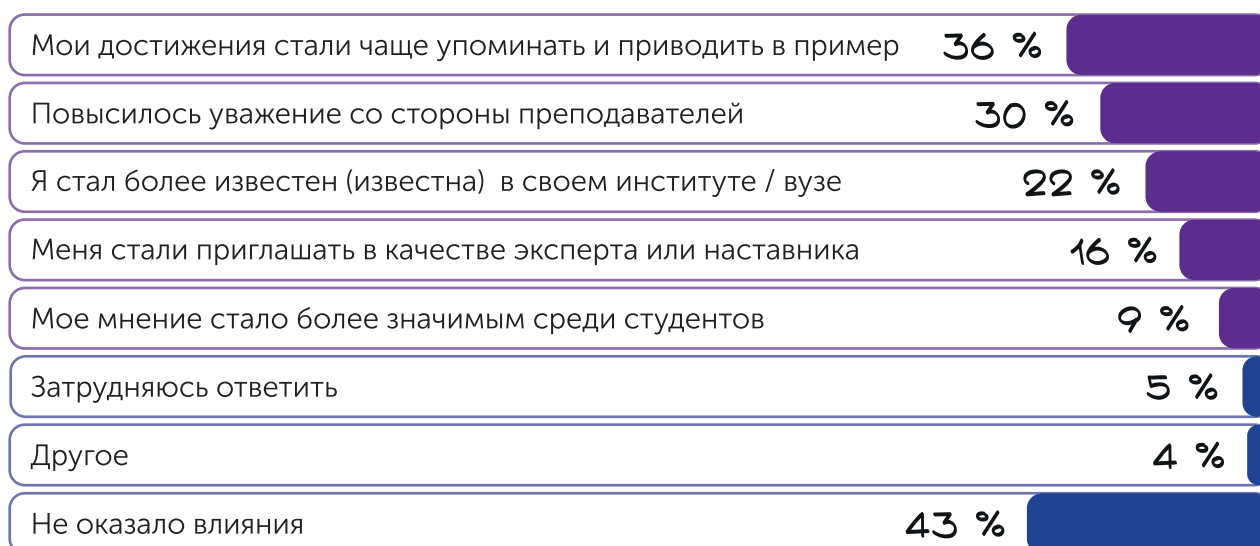
Сравнение с педагогами (сообщество)

Победа оказывает сильное влияние на психологический капитал обеих групп, но с разным фокусом. У педагогов она в первую очередь развивает практическую смелость и авторитет для решения сложных задач и отстаивания позиции. У студентов ключевой эффект — укрепление профессиональной идентичности и уверенности в карьерном выборе. Таким образом, для педагогов успех — это ресурс для развития в рамках сложившейся карьеры, а для студентов — фундамент для её построения.

2.6. Влияние на символический капитал

Результаты демонстрируют, что для значительной части студентов победа в олимпиаде не приводит к существенному укреплению символического капитала. Почти половина опрошенных (43 %) отмечает отсутствие влияния на статус и признание. Среди позитивных эффектов наиболее выражено упоминание и использование достижений в качестве примера (36 %), что указывает на формальное, внешнее признание успеха. Повышение уважения со стороны преподавателей (30 %) и рост известности в вузе (22 %) носят локальный характер и слабо транслируются в более широкое профессиональное поле. Приглашения в экспертно-наставнические роли (16 %) и усиление веса мнения среди студентов (9 %) являются редкими, что свидетельствует о недостаточной конвертации победы в устойчивый статус внутри образовательной и профессиональной среды.

Распределение ответов на вопрос «В чем конкретно выразилось влияние победы на Ваш статус и признание?»



Сравнение с педагогами (статус и признание)

В отличие от педагогов, для которых победа служит мощным социальным лифтом и ведёт к формированию внешней экспертной репутации (59 % приглашаются в жюри), у студентов олимпиадный успех остаётся преимущественно внутривузовским явлением. Он слабо преобразуется в статусные роли за пределами учебного заведения и не обеспечивает массового вхождения в профессиональные экспертные сообщества.

Влияние на профессиональную уверенность и восприятие трансформации

Параллели с данными по педагогам прослеживаются в сфере личностного влияния, однако ключевое различие заключается в глубине и долгосрочности эффекта.

Укрепление профессиональной уверенности

Как и в случае с педагогами, победа оказывает выраженное положительное влияние на профессиональную самооценку студентов. С утверждением «Победа дала мне чувство уверенности в своем профессиональном выборе» согласны 71 % опрошенных. Этот результат подтверждает, что олимпиада успешно выполняет функцию валидации компетентности и правильности выбранной траектории для большей части участников.

Восприятие победы: изолированный эпизод vs трансформирующее событие

Здесь фиксируется принципиальное отличие. Для 65 % студентов победа остаётся скорее ярким, но единичным эпизодом в образовательной биографии. Лишь 40 % согласны с тем, что опыт «существенно и необратимо изменил мою жизнь», в то время как 61 % с этим не согласны. Это контрастирует с данными по педагогам, где 63 % отмечают трансформирующее влияние победы на жизнь и карьеру.

Распределение ответов на вопрос «Пожалуйста, оцените, как победа в конкурсе «Я — профессионал» повлияла на Вас лично...»



Восприятие роли победы в общем жизненном успехе

Анализ оценок студентами-победителями влияния олимпиады на их общий жизненный успех дополняет картину сдержанного, «этапного» восприятия этого достижения. Данные показывают, что даже в контексте общей жизненной траектории победа редко рассматривается как фактор, меняющий правила игры.

Доминирование умеренного положительного влияния

Почти половина опрошенных (46 %) оценивают влияние победы как «умеренное положительное». Это самая крупная группа, что указывает на доминирующее восприятие олимпиады как значимого, но не определяющего события, которое вносит свой вклад в общий успех наряду с другими факторами.

Значительная доля, не ощутившая существенного влияния

Второй по величине является группа, для которой победа «не оказала существенного влияния» (40 %). В совокупности с предыдущим пунктом это означает, что

для 86 % респондентов олимпиада не стала ключевым или судьбоносным фактором. Это согласуется с ранее выявленным восприятием победы скорее как «яркого эпизода».

Ограниченное признание трансформирующей роли

Лишь 12 % считают, что победа «существенно повлияла, наряду с другими важными факторами», и только 3 % видят в ней «один из ключевых факторов» своего успеха. Эти данные окончательно подтверждают, что для абсолютного большинства студентов олимпиадный успех не является точкой бифуркации, кардинально меняющей жизненный путь.

Отсутствие отрицательных оценок

Важно отметить, что никто из респондентов не оценил влияние как отрицательное. Это подтверждает, что, даже при отсутствии выраженных карьерных дивидендов в краткосрочной перспективе, опыт победы воспринимается как безусловно позитивный и ценный.

Распределение ответов на вопрос «Насколько победа в конкурсе «Я — профессионал» повлияла на Ваш общий жизненный успех?»



Сравнение с педагогами

Для педагогов победа чаще становится весомым активом, интегрированным в карьеру и влияющим на статус. У студентов же она воспринимается скорее как один из многих элементов становления, чья итоговая роль в долгосрочном успехе ещё не ясна и не считается решающей.

2.7. Влияние на карьерный капитал

Данные свидетельствуют о том, что для большинства победителей конкурса победа не становится системным катализатором карьерного или профессионального роста.

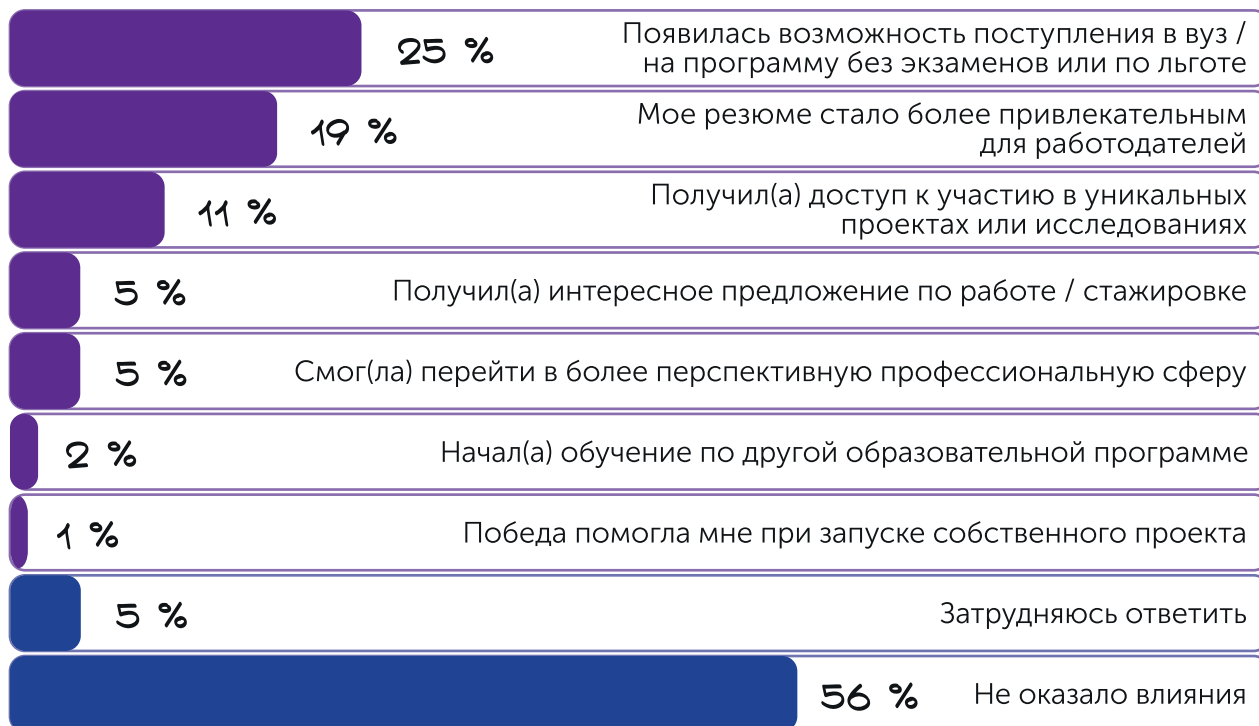
Большинство (56 %) победителей не отмечают какого-либо влияния победы на свои профессиональные или карьерные возможности. Это указывает на слабую интеграцию статуса победителя в действующие механизмы карьерного продвижения.

Среди позитивных эффектов доминирует академическая льгота — возможность поступления в вуз без экзаменов или по льготе (25 %). Это подтверждает, что основная сфера конвертации победы остается в области образования, а не рынка труда.

Карьерные эффекты, связанные непосредственно с занятостью, выражены крайне слабо. Лишь у каждого пятого (19 %) победа повысила привлекательность резюме, а получение конкретного предложения по работе или стажировке фиксируется лишь у 5 % респондентов. Доступ к уникальным проектам отмечает 11 %.

Трансформационные эффекты минимальны: смена профессиональной сферы (5 %), запуск собственного проекта (1 %) или смена образовательной программы (2 %) являются исключениями.

Распределение ответов на вопрос «Какие карьерные или профессиональные возможности открылись перед Вами благодаря победе?»



Таким образом, основная ценность победы для карьеры заключается в символическом капитале (улучшение резюме) и академических преференциях, в то время как ее прямая конвертация в конкретные профессиональные позиции, проекты или карьерные трансформации носит единичный характер. Победа чаще служит дополнительным статусным активом, а не ключевым фактором, открывающим новые карьерные траектории.

Сравнение с педагогами (карьерные возможности)

Ключевое различие в эффектах победы для двух групп обусловлено разной стадией профессионального цикла. Для педагогов — состоявшихся специалистов — победа становится мощным инструментом отраслевой мобильности и горизонтального роста, напрямую открывая доступ к новым проектам, сотрудничеству и предложениям о работе (суммарно значимые эффекты у ~70 %). Для студентов, особенно 1–2-го курсов, чья ключевая задача — формирование образовательного и человеческого капитала, победа закономерно конвертируется в первую очередь в академические преференции и улучшение резюме. Таким образом, если у педагогов победа работает как катализатор профессиональной реализации, то у студентов она выступает инвестицией в базовую профессиональную подготовку и стартовый символический капитал, создавая потенциал для будущей карьеры, но редко давая сиюминутные карьерные результаты.

2.8. Влияние на экономический капитал

Влияние на материальное положение (экономический капитал)

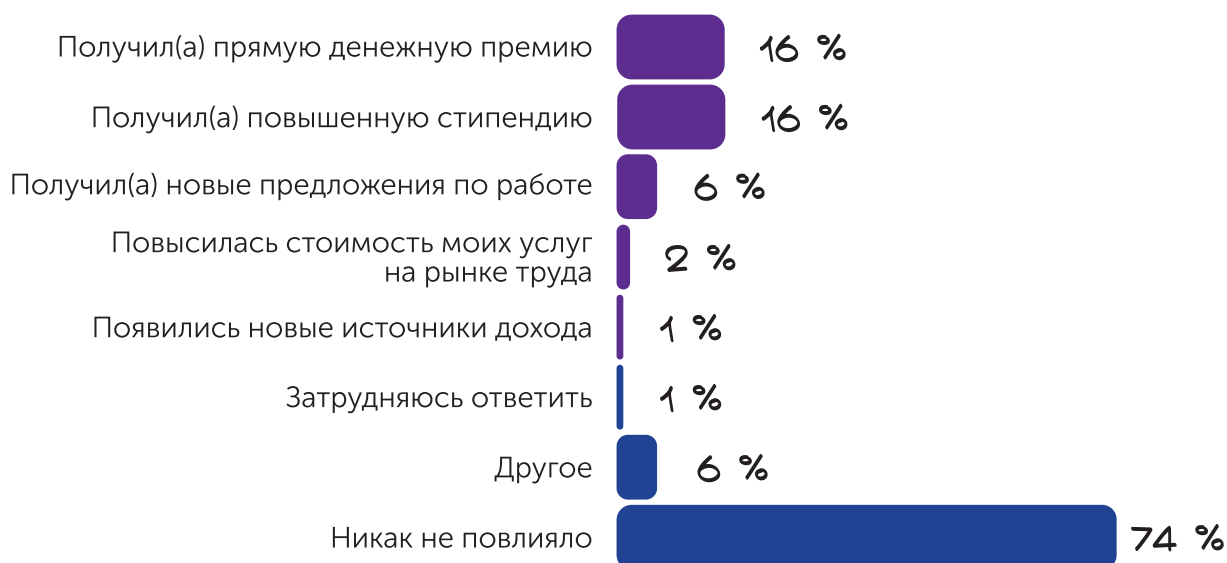
Данные однозначно подтверждают минимальное и несистемное влияние победы на экономическое положение студентов.

Три четверти (74 %) опрошенных победителей олимпиады не ощутили никакого влияния.

Среди немногочисленных позитивных эффектов доминируют единовременные формы поощрения: прямая премия и повышенная стипендия (по 16 %). Конвертация статуса в карьерные или рыночные преимущества (новые предложения по работе, рост стоимости услуг) фиксируется у единиц (1–6 %).

Таким образом, материальное вознаграждение за победу носит символический и разовый характер, практически не встроено в механизмы долгосрочного финансового стимулирования или повышения конкурентоспособности на рынке труда.

Распределение ответов на вопрос «В чем конкретно выразилось влияние победы на Ваше материальное положение?»



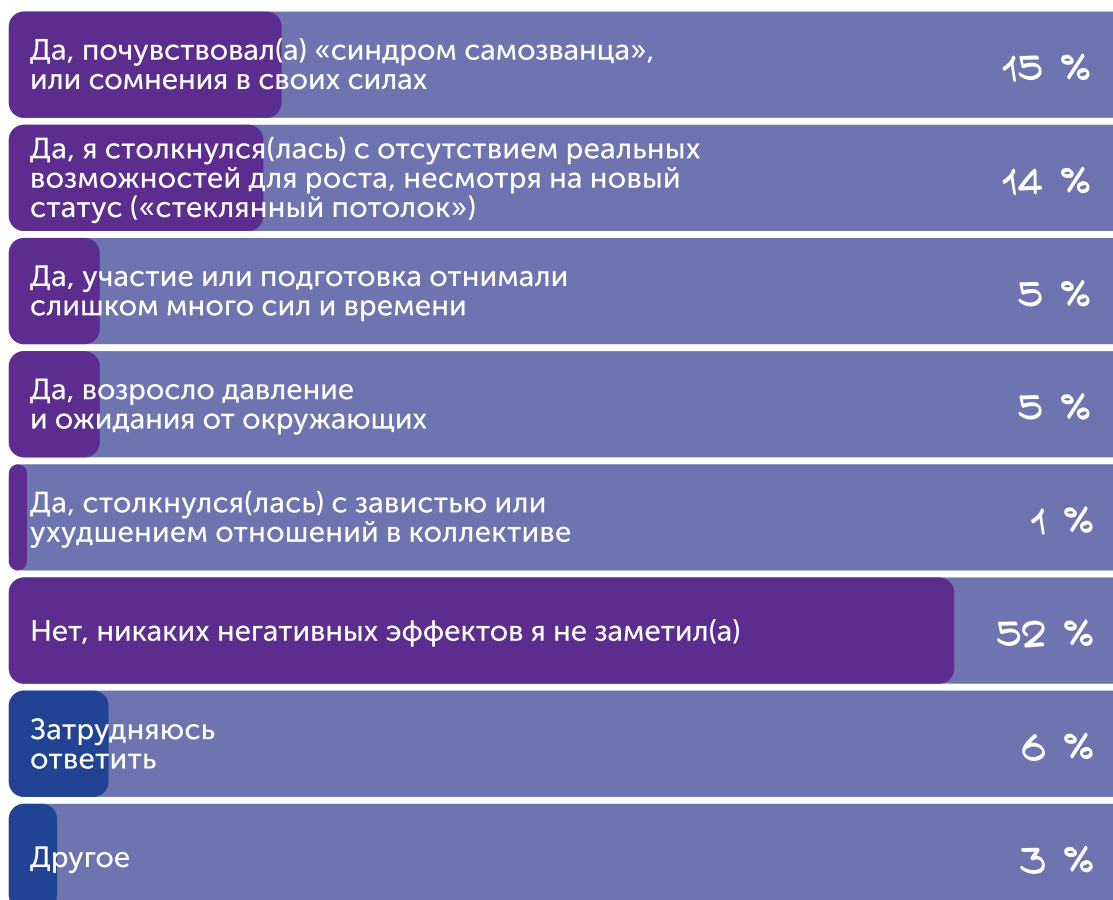
Сравнение с педагогами

Для обеих групп конкурсный успех крайне слабо встроен в систему материального стимулирования, демонстрируя разрыв между статусным признанием и финансовым вознаграждением. Однако у педагогов эффект более ощутим: 39 % получают разовую премию, а 14 % отмечают устойчивое улучшение своего финансового положения. У студентов материальное влияние практически отсутствует, а имеющиеся формы поощрения носят сугубо единовременный и символический характер, не приводя к изменениям в экономическом статусе.

2.9. Трудности и вызовы после победы в конкурсе

Данные свидетельствуют, что для большинства студентов победа не сопряжена со значительными негативными последствиями или психологическими издержками. Более половины (52 %) победителей не столкнулись с какими-либо сложностями, что указывает на относительно гладкую интеграцию нового статуса в их академическую и социальную жизнь. Среди испытывавших трудности доминируют внутренние психологические вызовы. Наиболее распространённым является «синдром самозванца», или сомнения в своих силах (15 %). Системная фрустрация, выраженная в ощущении «стеклянного потолка» (отсутствие реальных возможностей для роста, несмотря на статус), также присутствует, но охватывает меньшинство (14 %). Это может отражать дефицит новых значимых целей или проектов после достижения высокого результата. Практически не отмечаются такие социальные издержки, как зависть или ухудшение отношений в коллективе (1 %), а также чрезмерная перегрузка во время подготовки (5 %).

Распределение ответов на вопрос «Сталкивались ли Вы с какими-либо сложностями или негативными эффектами после победы в конкурсе?»



Таким образом, основные риски для студентов-победителей лежат в сфере самовосприятия и внутренней мотивации, а не в социальном давлении или системных ограничениях. Победа чаще становится поводом для внутренних сомнений, чем источником внешних конфликтов или непреодолимых барьеров.

Сравнение с педагогами (трудности и негативные эффекты)

Для педагогов «цена успеха» заметно выше и носит выраженный системный и социальный характер. Если студенты в основном сталкиваются с внутренними сомнениями (15 % — «синдром самозванца»), то для учителей острыми являются внешние вызовы: отсутствие карьерных перспектив («стеклянный потолок») беспокоит 35 %, а ухудшение отношений в коллективе из-за зависти — 28 % (против 1 % у студентов). Более того, педагоги значительно чаще испытывают повышенное давление и нагрузку (суммарно более 70 % указали на рост требований и объёма работы). Это показывает, что победа интегрирует педагога в интенсивный профессиональный режим с высокими ожиданиями, тогда как для студента она остаётся в большей степени личным достижением с умеренными психологическими рисками.

03. Общие выводы о влиянии победы в олимпиаде на студентов

Анализ опыта студентов-победителей олимпиады «Я — профессионал» выявил её ключевую роль как инструмента внутренней валидации и стартового капитала, эффективность которого ограничена системным разрывом между личным потенциалом победителя и внешними возможностями для его реализации.

01. Олимпиада — катализатор профессионального самоопределения и уверенности

Победа служит мощным ресурсом для формирования фундамента профессиональной идентичности и агентности, что подтверждается приоритетным приростом внутренних капиталов:

Психологический капитал развивается наиболее интенсивно и является главным приобретением: для 47 % победа укрепляет веру в правильность профессионального выбора и карьерные перспективы, 43 % чувствуют себя более конкурентоспособными, а 36 % готовы браться за более сложные задачи.

- **Человеческий капитал значительно усиливается:** 57 % победителей развивают навыки решения нестандартных задач, 44 % систематизируют и углубляют профильные знания.
- **Символический капитал растёт, но остается в основном локальным:** победа используется как пример достижения (36 %), повышает уважение преподавателей (30 %) и известность в вузе (22 %).

02. Системные ограничения: олимпиада как старт, но не трамплин

Несмотря на внутренний рост, конвертация успеха во внешние, практические преимущества сталкивается с существенными барьерами, формируя четкую иерархию реализуемости результатов:

- **Социальный капитал является «слабым звеном»:** для 63 % победа не привела к изменениям в социальных связях. Образующиеся связи носят точечный и горизонтальный характер (единомышленники среди участников — 27 %, при критическом дефиците вертикальных связей с экспертами (9 %) и возможностей для совместных проектов (9 %)).
- **Карьерный капитал формируется как потенциал, а не немедленная возможность:** для 56 % победа не открыла конкретных возможностей.

Основная конвертация — академическая (льготы при поступлении — 25 %), тогда как прямое предложение о работе получают лишь 5 %.

- **Экономический капитал практически не прирастает:** 74 % победителей не ощутили влияния на материальное положение. Имеющиеся формы поощрения (премия, стипендия — по 16 %) носят единовременный и символический характер.

03. Умеренная «цена успеха» и этапное восприятие

В отличие от педагогов, победа не создает для студентов режима высоких системных ожиданий и давления:

- Основной психологический риск — внутренние сомнения («синдром самозванца» у 15 %). Социальные издержки (зависть, перегрузка) минимальны (1–5 %), а для 52 % сложностей нет вообще.
- Победа воспринимается как важный, но не судьбоносный этап. Для большинства она является умеренно позитивным вкладом в общий жизненный успех, но редко оценивается как его ключевой фактор.

04. Фрагментированная идентичность и нереализованный сетевой потенциал

Олимпиада не становится точкой кристаллизации сильной профессиональной идентичности на уровне сообщества, что составляет ключевой контраст с опытом педагогов:

- Академическая принадлежность остается локализованной на уровне факультета / института (37 %), а 12 % вообще не ощущают связи с академическим сообществом.
- Профессиональное сообщество победителей воспринимается амбивалентно: 56 % видят его признаки, но реально вовлечены лишь 36 %. Это указывает на отсутствие устойчивых структур и практик для взаимодействия.

05. Синергия как нереализованная возможность

Долгосрочный эффект победы зависит от баланса двух факторов:

- Агентность студента — готовность активно использовать статус.
- Институциональная поддержка системы — наличие механизмов, превращающих разовый успех в траекторию развития (нетворкинг, стажировки, проекты).
- При отсутствии этих условий (особенно второго) потенциал победы «замораживается», ограничиваясь внутренними изменениями.

06. Системный вывод и перспектива

Олимпиада «Я — профессионал» эффективно выполняет функцию **селекции и валидации** талантов, формируя качественный человеческий и психологический капитал. Однако в текущем формате она не справляется с функцией социально-профессиональной интеграции, слабо соединяя победителей друг с другом и с отраслевым сообществом. Ключевая «зона роста» — трансформация из разового академического соревнования в систему долгосрочного сопровождения талантов через развитие постолимпиадных программ, создание платформ для нетворкинга и партнерств с работодателями для практической реализации потенциала победителей.

04. Подтверждение гипотез исследования

Суть гипотезы	Статус подтверждения	Ключевые количественные индикаторы и выводы
Гипотеза 1		
Победа улучшает перспективы трудоустройства	Полное (с уточнением)	Прямое предложение о работе — редко (5 %). Однако победа служит конкурентным преимуществом (улучшила резюме у 19 %) и ключевым катализатором карьерной уверенности (43 % чувствуют себя конкурентоспособнее).
Гипотеза 2		
Победа влияет на карьерные / образовательные траектории	Частичное	Подтверждается в академической сфере: льготы при поступлении (25 %). Влияние на выбор отрасли — косвенное, через укрепление идентичности (47 % уверены в выборе). Не ведёт к смене сферы (5 %) или запуску проектов (1 %).
Гипотеза 3		
Материальное вознаграждение является значимым эффектом	Опровергнуто	Материальный эффект минимален: 74 % не ощутили влияния. Преобладают единовременные бонусы (премия, стипендия — по 16 %). Системного финансового улучшения нет.

Гипотеза 4

Победа ведёт к усилению социального капитала (вхождению в сообщество)

Не подтверждается

Наименее развитый капитал (ср. балл 2.47).

Для 63 % связи не изменились.

Связи точечные: единомышленники среди участников (27 %).

Дефицит связей с экспертами (9 %) и для проектов (9 %).

Гипотеза 5

Победа укрепляет **психологический** капитал и самоофективность

Полное и сильное

Ключевой положительный эффект (ср. балл 3.52).

47 % — уверенность в выборе и будущем,

43 % — чувствуют конкурентоспособность,

36 % — готовы к сложным задачам.

Валидация профессиональной идентичности.

Гипотеза 6

Победа создаёт «ловушку высоких ожиданий» и психологические риски

Частичное (риски минимальны)

Для 52 % сложностей нет.

Основной риск — внутренний: «синдром самозванца» (15 %).

Социальные издержки (зависть, нагрузка) практически отсутствуют (1–5 %).

Гипотеза 7

Победа ведёт к росту символического капитала (статуса)

Частичное (локальный статус)

Для 43 % статус не изменился.

Признание локальное:

- пример для других (36 %),
- уважение преподавателей (30 %),
- известность в вузе (22 %).

Выход в широкое профессиональное поле слабый.

Гипотеза 8

Победа создаёт карьерный капитал (новые возможности)

Частичное (потенциал, а не реализация)

Для 56 % возможностей не открылось.

Основная конвертация — академическая (льготы — 25 %).

Карьерные эффекты слабы:

- улучшение резюме (19 %),
- предложения о работе (5 %).

Гипотеза 9

Существует иерархия приращения капиталов

Полное

Иерархия подтверждается:

- наибольший прирост у человеческого (3.49) и психологического (3.52) капиталов;
- наименьший — у социального (2.47), карьерного (2.44) и экономического (1.96).

Раздел 03.

Влияние победителей конкурсов на образовательные организации



01. Характеристика респондентов



24 человека — сотрудники образовательных организаций, занимающие различные должности (руководители, методисты, педагоги), и сотрудники педагогического университета, бывшие педагоги школ. 22 человека представляют разные типы учреждений г. Москвы: школы, колледжи, вузы, специализированные центры. 2 человека респонденты из Томска и Бурятии.



16 человек — студенты ГАОУ ВО МГПУ, победители и номинанты Всероссийской олимпиады «Я — профессионал».

02. Направления влияния педагогов-победителей

Анализ показал, что победа выступает не прямой причиной изменений, а мощным катализатором, который обнажает и усиливает существующие в организации процессы — как потенциал развития, так и внутренние противоречия.

Направления влияния педагогов-победителей на образовательные организации

01 Усиление инновационной активности - создание лабораторий - мастер-классы - открытые уроки - неформальное общение - инновационные проекты Средний	02 Усиление внешней репутации - победа используется как маркер качества - повышает узнаваемость и привлекательность организации - бренд школы  Высокий	03 Распределение ресурсов и организационная нагрузка Стратегическая инвестиция: - наставник - углубленная педагогическая практика - управленческие должности  Высокий
04 Изменение социально-психологического климата в коллективе Запуск групповых реакций: - позитивные реакции (рост мотивации, командный дух) - негативные реакции (зависть, изоляция победителя, перегрузка, завышенные ожидания) - нейтральные (восприятие как личного успеха)  Высокий	05 Кадровое состояние - утечка кадров - внутренние конфликты - завышенные ожидания «звездная болезнь»  Высокий	

Влияние победы педагога в конкурсе на образовательную организацию является контекстуально зависимым и многомерным, выступая не причиной, а катализатором и диагностическим инструментом, который обостряет существующие процессы — как потенциал развития, так и внутренние противоречия. Ключевым фильтром ито-

вого эффекта выступает качество организационной системы: зрелость управления и культура сотрудничества. В развитых организациях победа конвертируется в стратегический ресурс, укрепляя репутацию и инновации; в ригидных системах она способна спровоцировать кризис, потерю кадров и углубление конфликтов, подтверждая центральную роль организационного контекста в реализации потенциала победителей.

03. Барьеры влияния педагогов-победителей на ОО

Барьеры влияния победителей профессиональных конкурсов на образовательные организации, пути их преодоления

Барьер	Путь преодоления (предложения победителей)	Реализуе- мость	Затрат- ность
Отсутствие карьерных лифтов в школе	Внедрение программы «Учитель-лидер» с новыми ролями и оплатой	Средняя	Средняя
Административная зависимость и безразличие	Нормативное закрепление на уровне региона / города требований по использованию потенциала победителей	Низкая	Низкая
Отсутствие формальных механизмов внедрения опыта	Создание цифровой платформы (банка практик) и проведение регулярных семинаров / вебинаров с участием победителей	Высокая	Средняя
Временный эффект и постконкурсный спад	Внедрение программы постконкурсного сопровождения	Средняя	Средняя
Профессиональная изоляция и конфликт с коллективом	Продвижение командного подхода, создание проектных групп с участием победителя для совместной работы	Высокая	Низкая
Отрыв от учебного процесса и перегрузка	Закрепление методических часов в расписании победителя для внедрения его практик	Средняя	Низкая
Текущность кадров и потеря опыта	Мониторинг карьерных траекторий и создание системы внутреннего наставничества	Высокая	Низкая
Разрыв между статусом и реальными ресурсами	Выделение целевых микрогрантов на внедрение инициатив победителя	Средняя	Высокая

Преодоление барьеров требует системных изменений как на уровне образовательной политики (нормативы, ресурсы), так и на уровне внутришкольной культуры, где победа должна восприниматься как командный ресурс. Наиболее реализуемыми являются внутренние меры (командная работа, гибкий график, наставничество), тогда как системные реформы и масштабное финансирование наиболее сложны и затратны.

Влияние победителей проявляется в основном во внутренней атмосфере и моральном состоянии коллектива, а не в формальных показателях школы. При этом часто отсутствует практика активного привлечения или удержания таких педагогов. Победители не всегда сами формируют свою траекторию, ожидая инициативы извне. Комплексные барьеры — от ограниченных карьерных возможностей до психологических трудностей интеграции — препятствуют системному влиянию на образование в целом, поскольку обмен опытом остается локализованным, а потенциал победителей реализуется преимущественно в роли наставников, ограничиваясь структурными и культурными факторами.

04. Барьеры интеграции студентов-победителей в ОО и меры по их преодолению

Барьеры, которые мешают победителям работать в школах

01. «Узкость» роли учителя. Многие видят себя не только как учитель, который ведет уроки, но и как исследователь, методист, педагогический дизайнер. Школа часто не готова предоставить такую многогранную роль.
02. Отсутствие профессионального вызова. Победители — это зачастую люди, которым нужны сложные задачи, проекты, движение. Они боятся профессионального выгорания, рутины и простой «отработки» часов. Конкурс для них «глоток воздуха».
03. Слабая связь с университетом после трудоустройства. Выпускник приходит в школу и остается один на один с проблемами, теряя связь с академической и инновационной средой, в которой он развивался. Школа воспринимается как изолированное место.
04. Слабая осведомленность студентов о том, какие школы готовы предложить им интересные условия, и боязнь «лотереи» при трудоустройстве. Победа сама по себе не всегда открывает прямые карьерные возможности.

Чтобы победители шли в школы, им нужно предложить не просто «работу учителем», а «профессиональную траекторию лидера образования». Их мотивирует не статус-кво, а возможность изменить систему, заниматься исследованиями, реализовывать проекты и продолжать расти. Задача университета — стать для них тем «тылом» и социальным лифтом, который обеспечит эту возможность внутри школьной системы.

Меры для привлечения студентов-победителей в школы, предложенные респондентами

Мера	Предложения респондентов по реализации
Создание лабораторий, академических классов под руководством победителей	Создание лабораторий и ведение спецкурсов или проектной деятельности по профилю победителя
Программа «Учитель-наставник»	Научное сопровождение и супервизия от университета, поступление в магистратуру
Создание «Школы молодого педагога-лидера»	Сообщество с менторством от директоров, доступ к стажировкам и проектной работе
Новые или гибридные должности в школах	Введение новых штатных единиц (методист-дизайнер, координатор проектов)
Формирование «команд прорыва» в школах	Трудоустройство в одну школу группы выпускников-победителей для взаимной поддержки
Грантовая поддержка инновационных проектов	Выделение грантов на реализацию проектов победителей в школах
Позиционирование школы как работодателя	Демонстрация школы как стартовой площадки для лидера, а не просто места работы
Образовательные программы для победителей	Курсы по педагогическому дизайну, управлению проектами и образовательному праву

05. Подтверждение гипотез исследования

Гипотеза исследования	Результат исследования
Организационная культура и развитие	
01. Культура развития. Организации, поддерживающие участие в конкурсах, отмечают не только рост мотивации сотрудников, но и позитивные сдвиги в организационной культуре: формируется среда, ориентированная на развитие, открытость и признание профессиональных достижений.	Подтверждается, однако процесс не является автоматическим и зависит от комплекса внутренних факторов, включая качество управления и готовность коллектива к изменениям.
02. Внутренний бенчмаркинг. Победа сотрудника создает эффект внутреннего бенчмаркинга, повышая профессиональную планку для всего коллектива и стимулируя других педагогов к совершенствованию своих практик.	Эффект не автоматичен, его реализация зависит от способности организации конструктивно интегрировать индивидуальный успех в систему коллективного развития.

Стратегии работы с персоналом

- 03. Управленческий парадокс.** Руководители оказываются в ситуации управленческого парадокса: с одной стороны, они заинтересованы в продвижении победителей для укрепления статуса организации, а с другой – сознательно ограничивают их доступ к рискованным задачам, видя в них «ценный актив», а не «ресурс для развития».
- Гипотеза опровергается или ослабляется при наличии у руководства собственной кадровой стратегии и активной интеграции победителя в процессы организационного развития.

Организационная динамика и ресурсы

- 04. Организационный диссонанс.** Победа сотрудника создает для организации зону диссонанса между декларируемой ценностью на развитие и реальной неготовностью к изменениям, которые этот сотрудник может инициировать, что обнажает ригидность управленческих систем.
- Подтверждается. Диссонанс служит диагностическим индикатором, выявляющим ригидность или гибкость управленческих систем и зрелость организационной культуры.
- 05. Репутационный капитал.** Успех педагога в федеральном конкурсе становится мощным инструментом «социального доказательства» для образовательной организации, повышая ее репутационный капитал, привлекательность для абитуриентов / родителей и конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.
- Подтверждается частично. Победа является мощным, но «сырым» активом; её преобразование в устойчивый капитал зависит от зрелой организационной стратегии по управлению успехом и минимизации рисков.

Баланс влияния победы педагога в конкурсе на образовательную организацию определяется не масштабом достижения, а качеством организационной системы. **В организациях с развитой культурой сотрудничества и проактивным управлением она становится ресурсом стратегического развития, усиления репутации и командного капитала. В ригидных системах с незрелыми управленческими практиками тот же успех может привести к институциональному кризису, потере ценного специалиста и усилению внутренних конфликтов.**

Участники круглого стола «Влияние профессиональных педагогических конкурсов на карьеру победителей и образовательные организации» (16 апреля 2026 г.) в рамках международного симпозиума «Город и образование» предложили разработывать постконкурсные схемы действий в школах. Как отметил Е. О. Артамонов (советник директора по коммуникациям ГБОУ Школа № 1298 «Профиль Куркино»), в их школе такие схемы уже есть: закрепление внутреннего статуса (право голоса учителя — победителя), создание карьерной карты и персональной надбавки за выполнение измеримой задачи (методический продукт, событие), наставничество с бонусом (подготовка 1–2 педагогов к конкурсам) и регулярная супервизия с руководителем.

Раздел 04.

Рекомендации по оптимизации конкурсных механизмов



01. Анализ профессиональных конкурсов для педагогов и студентов

Для проведения анализа профессиональных конкурсов была создана база данных, включающая в себя информацию о 43 конкурсах для педагогов и о 22 конкурсах для студентов в области педагогики.

Подавляющее большинство (около 84 % для педагогов, 82 % для студентов) имеют всероссийский / федеральный статус, организуются на городском уровне (Москва) в среднем 5 %.

На федеральном уровне среди педагогов лидирует конкурс «Учитель года России» (более 100 000 участников). В Москве наиболее массовыми стали метапредметная олимпиада «Московский учитель» (около 20 000 участников) и конкурс «Педагоги года Москвы» (3 085 участников). Среди студенческих мероприятий абсолютным лидером по охвату является Всероссийская олимпиада «Я – профессионал» (185 610 участников).

Организаторов конкурсов можно условно разделить на четыре основные группы:

- 01. Федеральные и региональные органы власти** (Министерство просвещения Российской Федерации, Минобрнауки, Департамент образования и науки Москвы и др.) — власти выступают системообразующим ядром конкурсного движения, обеспечивая легитимность, масштаб и преемственность ключевых конкурсов.
- 02. Научно-образовательные организации** — выполняют ключевую функцию методологического сопровождения. Их участие обеспечивает соответствие конкурсных заданий и критериев оценки актуальным научным концепциям качества образования.
- 03. Общественные и некоммерческие организации** — источники инноваций и новых форматов, часто выполняют роль экспериментальных площадок для апробации новаторских подходов.
- 04. Коммерческие компании** — редко выступают основными организаторами, но очень часто являются ключевыми партнерами, спонсорами и членами экспертных комиссий.

Практически все рассмотренные конкурсы ориентированы на достижение ряда универсальных, общих целей

- Повышение престижа профессии.
- Стимулирование профессионального роста.
- Выявление и поддержка талантов.
- Развитие практико-ориентированных компетенций.
- Распространение инновационного опыта.

Специфика и направленность



Конкурсы для педагогов: четкая специализация по целевым группам (молодые специалисты, педагоги-наставники, учителя-предметники и т. д.) и направлениям деятельности (предметное, метапредметное, воспитательное, инклюзивное, управленческое и др.).



Конкурсы для студентов: командная работа и развитие soft skills.

Преобладающим форматом является смешанный (гибридный), сочетающий дистанционные и очные этапы, что обеспечивает гибкость и расширяет возможности участия. Дистанционные этапы преобладают на стадии отбора, а очные мероприятия характерны для финальных этапов. Несмотря на общую типологию структуры конкурсов (заочный, очный, финальный этап), каждый из них обладает уникальными испытаниями, отражающими профильную специфику мероприятия. Для большинства конкурсов характерна четкая логика этапов: от оценки портфолио — к демонстрации практических навыков — и далее к выявлению лидерских качеств через публичные выступления. Финалисты должны проявлять не только предметную экспертизу, но и коммуникативные, креативные способности, критическое мышление и умение работать в команде. Очные этапы максимально приближены к реальной профессиональной деятельности.

К сквозным (универсальным) критериям оценки относятся: методологическая компетентность, инновационно-творческая составляющая, прикладная ценность и реализуемость, коммуникативная эффективность, а также способность к рефлексивному анализу.



02. Барьеры конкурсных механизмов и меры их преодоления

Для выявления системных барьеров и определения путей из оптимизации проведён анализ 35 интервью, а также изучены 66 конкурсов, ориентированных на педагогов и студентов в области педагогики.

Ключевые барьеры конкурсных механизмов и меры их преодоления

Барьеры	Меры преодоления
Организационно-содержательные барьеры	
Устаревший формат конкурсов: переход от интенсивных выездных программ к точечным испытаниям снижает возможности для нетворкинга и формирования профессионального сообщества.	Внедрение гибридных форматов: очные испытания + проектные интенсивы (хакатоны, лаборатории). Создание платформы для нетворкинга и обмена опытом.
Консервативность заданий и критериев: несоответствие современных вызовов образования (цифровизация, инклюзия, soft skills) содержанию конкурсов.	Актуализация номинаций (цифровизация, инклюзия, междисциплинарность). Привлечение внешних экспертов (IT, психология). Введение критерия «план апробации / пилотирования» в оценочные требования.
Непрозрачность и субъективность процедур: отсутствие чётких критериев, недоверие участников.	Публикация критериев, видеоматериалов, развёрнутой обратной связи. Внедрение независимой экспертизы и апелляций.
Высокая ресурсоёмкость и риск выгорания: • для участников — большие временные, эмоциональные и материальные затраты на участие; • для экспертов и организаторов — большой объём административно-хозяйственных задач, бюрократия и эмоциональный труд.	Для участников: дифференциация траекторий для разных уровней подготовки. Для экспертов и организаторов: автоматизация первичной оценки с помощью ИИ, создание пула региональных экспертов.
Барьеры доступа и включённости	
Ограниченная пропускная способность финалов: узкий круг финалистов не отражает реального количества талантливых участников.	Внедрение форматов командных проектов.
Региональное неравенство: разный уровень поддержки участников из регионов и крупных городов.	Создание региональных центров сопровождения.

Постконкурсные барьеры

Отсутствие системной работы с победителями: формальные сообщества, отсутствие проектной деятельности, карьерных перспектив.

Неинтегрированность в систему профессионального развития: результаты конкурсов не учитываются в аттестации, назначениях, грантах.

Слабая связь с образовательной и карьерной траекторией студентов: победы не влияют на учебные планы, стажировки, трудоустройство.

Формирование тематических клубов победителей, акселераторов проектов. Внедрение индивидуальных планов развития (ИПР) и наставничества. Создание цифровой платформы лучших практик.

Заключение партнёрств с вузами, работодателями, органами управления образованием.

Формализация карьерных опций. Формирование карьерных карт «конкурс → стажировка → трудоустройство». Создание системы тьюторства.

К стратегическим направлениям оптимизации конкурсных механизмов можно отнести:

01. Смену парадигмы. Переход от модели «конкурс-соревнование» к модели «конкурс — платформа развития», где ценность имеет не только победа, но и процесс обучения, нетворкинг и внедрение инноваций.
02. Системная интеграция. Заключение партнерских соглашений с вузами, органами управления образованием и работодателями для обеспечения сквозной поддержки участников и внедрения лучших практик.
03. Гибкость и инклюзивность. Разработка адаптивных форматов участия, учитывающих различия в опыте, возрасте и ресурсах участников.
04. Фокус на устойчивость результатов. Создание механизмов долгосрочного сопровождения победителей, включая карьерное консультирование, менторство и психологическую поддержку.
05. Актуализация специализированных конкурсов для педагогов (например, для учителей физкультуры, музыки и т. д.), разрешение равноправного участия педагогов частных школ в профессиональных конкурсах для педагогов государственных школ (предложения круглого стола «Влияние профессиональных педагогических конкурсов на карьеру победителей и образовательные организации» (16 апреля 2026 г.)).

Список источников

1. Арсланова А. К. Траектория успеха студента Златоустовского техникума технологий и экономики через призму участия в профессиональных онлайн-конкурсах и олимпиадах / А. К. Арсланова, И. Г. Черемушкина // Профессиональное образование и занятость молодежи: XXI век. Цифровое образование: от прогнозов к реальности : матер. Междунар. науч.-практ. конф., Кемерово, 21–22 апреля 2021 года. — Кемерово : Кузбасский региональный институт развития профессионального образования, 2021. — В 2 ч. Ч. 2. — С. 7–9.
2. Батова О. С. Конкурсы профессионального мастерства как средство повышения квалификации и самореализации преподавателей высшей школы / О. С. Батова // Пенитенциарная наука. — 2024. — Т. 18, № 1 (65). — С. 108–114. — DOI: 10.46741/2686-9764.2024.65.1.013
3. Билан Т. Я. Профессиональный конкурс — ресурс повышения компетентности педагога / Т. Я. Билан, Е. Н. Дронова // Учитель Алтая : научно-педагогический журнал. — 2024. — № 1 (18). — С. 57–64.
4. Воскресенская О. А. Практика проведения профессиональных конкурсов на государственной и муниципальной службе / О. А. Воскресенская // Экономика, предпринимательство и право. — 2023. — Т. 13, № 9. — С. 3705–3728. — DOI: 10.18334/epp.13.9.119267
5. Воскресенская О. А. Профессиональный конкурс как комплексная кадровая технология: новые подходы к проведению конкурса и оценке его эффективности / О. А. Воскресенская // Экономика труда. — 2024. — Т. 11, № 12. — С. 2233–2254. — DOI: 10.18334/et.11.12.122352
6. Габдурафикова А. С. Взаимосвязь между результатами участия в олимпиадах до поступления в селективный вуз и последующим карьерным выбором студентов / А. С. Габдурафикова // Исследователь = Researcher. — 2023. — № 4 (44). — С. 52–72.
7. Гулов А. П. Олимпиадное движение как альтернативный способ поступления в высшие учебные заведения по лингвистическому направлению / А. П. Гулов // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. — 2023. — Т. 29, № 2. — С. 119–124. — DOI: 10.34216/2073-1426-2023-29-2-119-124
8. Дмитриук В. Е. Роль олимпиад в подготовке студентов высших учебных заведений / В. Е. Дмитриук, О. В. Павлова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2023. — № 4 (40). — С. 75–82.
9. Иванова Т. А. Конкурсы педагогического мастерства как инструмент профессионального развития учителей родного языка / Т. А. Иванова // Мир педагогики и психологии : междунар. науч.-практ. журнал. — 2023. — № 05 (82). — URL: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/konkursy-pedagogicheskogo-masterstva-kak-instrument-professionalnogo-razvitiya-uchitelej-rodnogo-yazyka.html>. — Текст: электронный.
10. Калитко Е. Н. Конкурсы профессионального мастерства как фактор развития профессиональных компетенций и повышения мотивации к овладению новыми, предъявляемыми требованиями профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» / Е. Н. Калитко // Вестник практической психологии образования. — 2021. — № 18 (2). — С. 52–60.
11. Капалкина Ю. Факторы, влияющие на успех в конкурсах профессионального мастерства / Ю. Капалкина // Вестник Челябинского государственного служащего университета. Серия: Образование и здравоохранение. — 2023. — № 2 (22). — DOI: 10.47475/2409-4102-2023-22-2-7-14
12. Касаткин П. И. Университет как значимый актор реализации предметных олимпиад: опыт МГИМО / П. И. Касаткин, А. П. Гулов // Вестник Томского государственного университета. — 2023. — № 495. — С. 148–159. — DOI: 10.17223/15617793/495/14
13. Ковтонюк С. В. Конкурс «учитель года» как акселератор новых образовательных проектов профессионально-личностного развития педагогов / С. В. Ковтонюк // Педагогический научный журнал. — 2025. — Т. 8, № 1. — С. 107–113.

14. Колыванова Л. А. Конкурсы профессионального мастерства как средство повышения профессиональной компетенции педагогов / Л. А. Колыванова, О. Ю. Муллер // Северный регион: наука, образование, культура. — 2022. — № 2. — С. 14–21. — DOI: 10.34822/2312-377X-2022-2-14-21
15. Конкурсы профессионального мастерства: мнение студентов педагогического вуза и учителей школ / В. В. Кириллов, Г. В. Калабухова, О. Г. Малышева, Е. А. Токарева // ЦИТИСЭ. — 2020. — № 2 (24). — С. 446–470. — DOI: 10.15350/2409-7616.2020.2.40
16. Конкурсная деятельность обучающихся СПО как эффективный способ повышения интереса к получаемой профессии / А. К. Лукина, И. А. Крюкова, Н. И. Степанова, Г. М. Снисарева // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. — 2017. — № 5-1. — С. 132–136. — URL: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=11557> (дата обращения: 12.08.2025). — Текст: электронный.
17. Конкурентное поведение как условие реализации личностного потенциала педагогов / М. Лукьянова, Л. Шустова, С. Данилов, В. Зарубина // SHS Web of Conferences. — 2021. — Vol. 117. — P. 1–5. — DOI: 10.1051/shsconf/202111705003
18. Кузнецов К. Г. Готовность к профессиональному самоопределению у подростков — участников профессионально-ориентированных соревнований / К. Г. Кузнецов, О. Л. Кувшинова, А. В. Жилинская // Профессиональное образование и рынок труда. — 2023. — № 1. — С. 45–60. — DOI: 10.52944/PORT.2023.52.1.003
19. Лебедева К. С. Олимпиада — ресурс профессиональной подготовки обучающихся / К. С. Лебедева, О. Е. Рыбина // Научно-педагогическое обозрение. — 2020. — № 2 (30). — С. 130–136. — DOI: 10.23951/2307-6127-2020-2-130-136
20. Манузуна Э. Управление профессиональным развитием педагогов посредством конкурсов профессиональных достижений / Э. Манузуна, Н. Трубникова, А. Вебстер // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. — 2023. — Т. 12, № 4. — С. 37–45. — DOI: 10.12737/2306-1731-2024-12-4-37-45
21. Матвеев О. Э. Конкурс как эффективный способ замещения государственных гражданских должностей / О. Э. Матвеев // Вестник института экономики НАН Беларуси : сб. науч. ст. — Минск : Белорусская наука, 2024. — С. 94–102. — DOI: 10.47612/2789-5122-2024-8-94-102
22. Место предметных олимпиад в профессиональной подготовке интернов / Ж. А. Мусабекова, А. М. Мубаракова, С. С. Ахметова [и др.] // Современные наукоемкие технологии. — 2022. — № 3. — С. 164–168. — EDN: TBJGVJ
23. Мусханова И. В. Мастер-классы лауреатов и победителей национальных конкурсов педагогического мастерства: феномен профессионального роста / И. В. Мусханова // Экономические и гуманитарные исследования регионов. — 2022. — № 1. — С. 47–52.
24. Нестеров В. П. Подготовка учителя в системе дополнительного профессионального образования к построению индивидуальной образовательной траектории учащихся, одаренных в области физики : автореф. дис. ... канд. пед. наук / В. П. Нестеров. — Москва, 2024. — 26 с.
25. Никулина Ю. Н. Проектная деятельность как инструмент профессионального и карьерного развития выпускников / Ю. Н. Никулина // Экономика труда. — 2022. — Т. 9, № 7. — С. 1133–1146. — DOI: 10.18334/et.9.7.115122
26. Профориентационная работа с участниками Всероссийской олимпиады школьников по искусственному интеллекту / Е. В. Чмыхова, О. А. Балабанова, Н. С. Яблокова, А. В. Штабина // Московский педагогический журнал. — 2024. — № 1. — С. 78–90. — DOI: 10.18384/2949-4974-2024-1-78-90
27. Рожок А. В. Подбор команд для реализации национальных проектов с использованием кадровых региональных конкурсов / А. В. Рожок // Личность: ресурсы и потенциал. — 2022. — № 4 (16). — С. 14–25.
28. Селиванова О. В. Всероссийское чемпионатное движение — образовательные и карьерные траектории: по материалам чемпионатных циклов в Ленинградской области / О. В. Селиванова // Журнал правовых и экономических исследований = Journal of Legal and Economic Studies. — 2024. — № 1. — С. 342–347. — DOI: 10.26163/GIEF.2024.33.76.048
29. Сладкова Н. М. Профессиональные конкурсы на государственной и муниципальной службе как инструмент мотивации профессионального развития государственных и муниципальных служащих / Н. М. Сладкова, Е. В. Вашаломидзе, О. А. Воскресенская // Экономика труда. — 2022. — Т. 9, № 12. — С. 2091–2110. — DOI: 10.18334/et.9.12.116699

30. Соловьева С. И. Особенности профессиональных конкурсов в рамках системы профессионального образования / С. И. Соловьева // Наука и образование: новое время. — 2019. — Т. 1, № 1. — DOI: 10.12737/article_5c542280138f11.60802178
31. Стародубцева И. В. Повышение квалификации педагогов по физической культуре и спорту в условиях конкурса профессионального мастерства / И. В. Стародубцева, Д. Н. Макаридини, Т. П. Завьялова // Вестник Томского государственного университета. — 2024. — № 505. — С. 217–225. — DOI: 10.17223/15617793/505/24
32. Трудности интеграции как причина отсева студентов — победителей олимпиад / Е. В. Горбунова, Е. В. Маюкова, Е. В. Овакимян, Д. М. Павлюк // Вопросы образования. — 2024. — № 4. — С. 33–60. — DOI: 10.17323/vo-2024-17714
33. Участие обучающихся в профильных олимпиадах как способ профессионального самоопределения / О. В. Голубева, А. Е. Булганина, П. Д. Кочина [и др.] // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы : сб. ст. по матер. Всерос. (нац.) науч.-практ. конф., Красноярск, 14–25 ноября 2022 года. — Красноярск ; Челябинск ; Нижний Новгород ; Москва : Красноярский государственный аграрный университет, 2023. — Ч. 1. — С. 105–109.
34. Фролова Н. А. Роль конкурсов исполнительского мастерства в формировании карьерных ориентаций студентов-музыкантов / Н. А. Фролова, А. А. Романова // Поволжский педагогический вестник. — 2022. — Т. 10, № 2 (35). — С. 48–55.
35. Черненко С. Е. «Обречены на успех»: продвигающая сила школы, роль семьи и неравенство на пути олимпиадников в университет / С. Е. Черненко, К. Р. Романенко // Вопросы образования. — 2022. — № 3. — С. 213–238. — DOI: 10.17323/1814-9545-2022-3-213-238
36. Яникова Н. В. Профессиональная траектория учителя: конкурсы мастерства, мобильность, поливариативность практики / Н. В. Яникова // Образовательная политика. — 2022. — № 4 (92). — С. 40–54. — DOI: 10.22394/2078-838X-2022-4-40-54
37. Agpaoaa M. K. A. B. A Retrospective Analysis of Award-Winning School Leaders: Unpacking Success Factors through the Lens of the Metrobank Foundation's Outstanding Filipino Award Recipient / M. K. A. B. Agpaoaa, Ph. R. Baldera // International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR). — Vol. 73, no. 1. — P. 233–248.
38. Aliyyah R. R. Outstanding Teachers' Competition: Between Strategies and Challenges / R. R. Aliyyah et al. // 3rd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2019). — [S. l.] : Atlantis Press, 2020. — P. 153–157.
39. Conceptions of excellent teaching: a phenomenographic study of winners of awards for teaching excellence / T. X. P. Zou et al. // Higher Education Research & Development. — 2022. — Vol. 41, no. 2. — P. 577–592.
40. Correa A. J. N. Multiple Prizes in Tournaments with Career Concerns / A. J. N. Correa and H. Yildirim // SSRN. — January 8, 2022. — URL: <https://ssrn.com/abstract=4020252>; <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4020252>. — Text: electronic.
41. Da Silva M. Between awards, prestige, and control: exploring the engagement of a chemistry teacher in STEM competitions / M. Da Silva & A. Kasseboehmer. — [S. l. : s. n.], 2022.
42. De Mesquita B. Students' Perceptions of the Impact of Robotics Competitions on Career Choices and Skill Development / B. De Mesquita // World Academy of Science Engineering and Technology. — 2025. — Vol. 19. — P. 293–299.
43. De Witt D. M. Exemplary Leadership: A Study of Award-Winning School Leaders / D. M. De Witt // Journal of Educational Leadership and Policy Studies. — 2023. — Vol. 7, no. 2.
44. Ives J. Effects of the Presidential Awards for Excellence in Mathematics and Science Teaching (PAEMST) on teacher leadership trajectories / J. Ives & J. Falk // School Science and Mathematics. — 2024. — Vol. 125. — DOI: 10.1111/ssm.18304
45. Jiang H. The impact of STEM Competitions on Students' Career Interest and Persistence in STEM / H. Jiang & L. Zhang & W. Lv. — [S. l. : s. n.], 2022. — P. 279–283. — DOI: 10.1109/CSTE55932.2022.00058
46. Jinru Ma. Research on the Role of Guiding Students to Participate in Skills Competitions on the Development of Young Teachers in Vocational Colleges / Ma Jinru & L. Meiqin // Journal of Contemporary Educational Research. — 2024. — Vol. 8, iss. 5. — P. 212–217. — DOI: 10.26689/jcer.v8i5.7009

47. Jung J. Y. After the international mathematical Olympiad: The educational/career decisions and the development of mathematical talent of former Australian Olympians / J. Y. Jung, J. Lee // *Gifted Child Quarterly*. — 2021. — Vol. 65, no. 3. — P. 235–261.
48. Kutsyuruba B. School Leader Well-Being: Perceptions of Canada's Outstanding Principals / B. Kutsyuruba, N. Arghash, & M. Al Makhamreh // *Education Sciences*. — 2024. — Vol. 14, no. 6. — P. 667. — DOI: 10.3390/educsci14060667
49. Luo Y. Reflections on career development of WorldSkills Competition winners in the context of skills-based society: An analysis of awardees from four provinces and cities in the Yangtze River Delta / Y. Luo, M. Liang // *Vocat. Tech. Edu.* — 2024. — Vol. 1, no. 4. — DOI: 10.54844/vte.2024.0764
50. Lynch D. Student Experience, Career Influence, and Supply Chain Competitions: A Mixed-Method Analysis of Students, Judges, and Alumni / D. Lynch, N. Arguea, S. A. LeMay [et al.] // *Marketing Education Review*. — 2022. — Vol. 32, no. 4. — P. 298–310. — DOI: 10.1080/10528008.2022.2052323
51. Scheidig F. Teaching award winners — (in)visible best-practice examples? Findings from Austria and Switzerland / F. Scheidig, & P. Tremp // *International Journal for Academic Development*. — 2024. — Vol. 30, no. 3. — P. 378–390. — DOI: 10.1080/1360144X.2024.2378790
52. Seng S. What are the best practices of award-winning primary school principals in Cambodia / S. Seng // *Cambodian Journal of Educational Development*. — 2022. — Vol. 2. — P. 4–23.
53. Tuomainen S. Interviews with Award-Winning University Lecturers / S. Tuomainen // *Supporting Students through High-Quality Teaching*. Springer Texts in Education. — Cham : Springer, 2023. — DOI: 10.1007/978-3-031-39844-5_9
54. Xu S. Governing by Award: Chinese School Leaders' Experience and Strategies of Winning / S. Xu, C. Lu // *Leadership and Policy in Schools*. — 2025. — P. 1–15.
55. Zhang Zh. How Teaching Competitions Support the Development of Teaching Self-Efficacy: A Study of Award-Winning English as a Foreign Language Teachers / Zh. Zhang & A. Sihes // *Journal of Curriculum and Teaching*. — 2023. — Vol. 12. — P. 298. — DOI: 10.5430/jct.v12n6p298

Исследовательский КОЛЛЕКТИВ

Петряева Елена Юрьевна



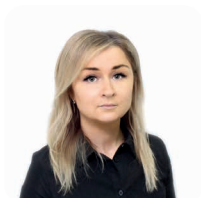
Руководитель научно-исследовательского центра
аналитических исследований и моделирования в образовании
НИИ УГО МГПУ
PetryaevaEYU@mgpu.ru

Истомина Анна Геннадьевна



Младший научный сотрудник научно-исследовательского
центра аналитических исследований и моделирования
в образовании НИИ УГО МГПУ
IstominaAG@mgpu.ru

Суменкова Юлия Игоревна



Младший научный сотрудник научно-исследовательского
центра аналитических исследований и моделирования
в образовании НИИ УГО МГПУ
SumenkovaYUI@mgpu.ru

Федоровская Мария Николаевна



Младший научный сотрудник научно-исследовательского
центра аналитических исследований и моделирования
в образовании НИИ УГО МГПУ
FedorovskayaMN@mgpu.ru

Чицерина Ольга Владимировна



Руководитель центра координации и проведения профессио-
нальных чемпионатов и олимпиад МГПУ
Chicherinaov@mgpu.ru

Изучение влияния профессиональных конкурсов на карьерные траектории победителей (педагогов и студентов)

РЕКОМЕНДОВАНО К ПЕЧАТИ УЧЕНЫМ СОВЕТОМ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО
ИНСТИТУТА УРБАНИСТИКИ И ГЛОБАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГАОУ ВО МГПУ

Московский городской педагогический университет
Россия, Москва, ул. Панфёрова, д. 14.
research.info@mgpu.ru
+7 (499) 132 35 09

Дизайн и верстка:
Суменкова Ю. И., Федоровская М. Н.

Некоммерческое партнерство «Авторский Клуб»
109052, г. Москва, ул. Нижегородская, д. 104, корп. 3.
info@author-club.org, www.author-club.org

Электронное издание.
Подписан макет 22.04.2026 г. Формат 60x84/8.
Усл. печ. л.10,23.

