

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.012

УДК 316.334.2:371.12

ББК 60.543.132.1

Е.В. ШАЛАГИНА,
О.Н. ШИХОВА**КАК ОСТАТЬСЯ В ПРОФЕССИИ:
ВЗГЛЯД МОЛОДОГО ШКОЛЬНОГО
ПЕДАГОГА (НА ПРИМЕРЕ СВЕРДЛОВСКОЙ
ОБЛАСТИ)**E.V. SHALAGINA,
O.N. SHIKHOVA**PROBLEMS OF PROFESSIONAL ADAPTATION
OF A YOUNG TEACHER IN MODERN
CONDITIONS OF THE EDUCATIONAL SPACE
(BY THE EXAMPLE OF THE SVERDLOVSK
REGION)**

*Статья подготовлена по результатам прикладного социологического исследования на тему
«Современное наставничество: способы профессиональной поддержки молодых учителей
в общеобразовательных школах Свердловской области» (УрГПУ, 2022 год).*

*Авторы выражают благодарность Е.В. Прямиковой, доктору социологических наук, профессору
кафедры философии, социологии и культурологии, И.В. Шапко, кандидату философских наук, доценту
кафедры философии, социологии и культурологии за совместную работу в рамках временного
научного коллектива, активное участие в проведении и обработке результатов прикладного
социологического исследования, помощь в написании статьи.*

В условиях кадрового дефицита в уральском регионе поднимается тема актуальных вопросов функционирования и развития образовательного пространства в части закрепления молодых специалистов в педагогической среде, их адаптации в учительской профессии. Целью статьи выступает анализ жизненных планов, профессионального самочувствия, оценка дефицитов и ресурсов молодых педагогов. Авторы обращаются к результатам оригинального прикладного исследования, разработчиками которого они являются. В рамках реализованных в данном проекте качественной и количественной исследовательских стратегий представляются полученные данные, которые описывают отношение группы молодых учителей к различным механизмам организации адаптационных процессов в современной образовательной организации, их оценку эффективности данных условий вхождения в профессию, а также потребности и ориентации этой социальной группы на альтернативные формы и методы построения систем адаптации в образовании как профессиональной среде.

In conditions of human resources(personnel) shortage in the Ural region, the topic of issues of the functioning of the educational space is raised in terms of keeping young specialists in the teaching environment, their adaptation in the teaching profession. The purpose of the article is analyze life plans, professional well-being, and assess the deficits and resources of young teachers. The authors refer to the results of original applied research of which they are the developers. The authors realized qualitative and quantitative research strategy. They describe the attitude of a group of young teachers to various mechanisms for organizing adaptation processes in a modern educational organization, their assessment of the effectiveness of these conditions for entering the profession. Also the authors research the needs and orientations of this social group towards alternative forms and methods of building adaptation systems in education as a professional environment.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: молодой педагог, профессиональная адаптация, наставничество.

KEY WORDS: young teacher, professional adaptation, mentoring.

ВВЕДЕНИЕ. О кадровом голоде сегодня много говорят работодатели во всех отраслях российской экономики. Ведущие сайты поиска работы и работников предлагают к замещению вакансии, которые по своему количеству превосходят заявленные резюме соискателей. Эта тема становится особенно важной в последние годы. Она становится центральной для научно-практических конференций, круглых столов, стратегических сессиях на всех уровнях управления вопросами трудоустройства и занятости. Какова же реальная кадровая ситуация в современной системе образования?

Согласно информации, представленной НИУ ВШЭ в сборнике «Индикаторы образования: 2024», укомплектованность штатов педагогических работников школ к началу 2024 года достаточно высока. Она составляет 96,3%. Уточним, что под «укомплектованностью штатов» понимается «соотношение числа занятых должностей к количеству ставок согласно штатному расписанию, в процентах» [3, с. 268]. Если учителями-предметниками школы комплектуются более активно и целенаправленно, ведь без этого невозможен сам образовательный процесс как таковой (учителя — предметники: 97,1%), то специалисты психолого-педагогического сопровождения оказываются в большем дефиците (тьюторы укомплектованы в 85,4%, учителя-дефектологи — в 86,5%, учителя-логопеды — в 90,3%, педагоги-психологи — в 91,1%) [3, с. 269–273].

Однако эти данные показывают лишь общую картину, в которой нет дифференциации по механизмам занятости педагогических работников, например, таких как совмещение по должностям, расширение обязанностей и др. А ведь именно о них говорят сегодня педагоги, отмечая свою высокую рабочую нагрузку, и — следующие за ней процессы профессионального выгорания [6, с. 261].

В этой связи проблемы текучести кадров в лице ухода молодых учителей из школы становятся стратегическим исследовательским вопросом, который должен актуализировать анализ профессиональных рисков, определяющих деформированный и затяжной характер их адаптации, а также — фасилитирующие управленческие системы, реализующиеся в современной образовательной организации для более эффективного вхождения в профессиональную деятельность и закрепления в профессии [2].

ЦЕЛЬЮ данной статьи выступает изучение процессов закрепления молодого педагога в профессии через рассмотрение динамики его адаптации в образовательном пространстве, и определить те зоны риска, которые затрудняют их [1].

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. В данной статье мы использовали результаты комплексного исследования «Современное наставничество: способы профессиональной поддержки молодых учителей в общеобразовательных школах Свердловской области». Проект осуществлен в 2022–2023 гг. социологами Уральского государственного педагогического университета (состав научного коллектива: Прямикова Е.В., доктор социологических наук, профессор; Шапко И.В., кандидат философских наук, доцент; Шалагина Е.В., кандидат социологических наук, доцент; Шихова О.Н., кандидат социологических наук, доцент) в сотрудничестве со специалистами Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников «Учитель будущего» УрГПУ.

В наши задачи входило изучение профессионального самочувствия молодых педагогических кадров, определение зон их профессиональных дефицитов, выявление ресурсов и механизмов системы поддержки деятельности молодых педагогов в условиях школы на этапе их адаптации.

В ходе полевого этапа прикладного социологического исследования реализованы следующие методы сбора первичной социальной информации:

- групповые интервью с педагогами, имеющими стаж педагогической деятельности более 15 лет;

— фокус-группы с молодыми педагогами.

Качественная стратегия прикладного исследования представлена результатами двух фокус-групп с педагогами-наставниками из городских и сельских населенных пунктов Свердловской области. Их высказывания будут представлены в кодировке ФГ1 и ФГ2. А также — две сессии групповых интервью с молодыми педагогами, имеющими опыт работы в настоящее время в образовательных организациях Свердловской области в качестве учителей-предметников (история, русский язык и литература) и учителей начальных классов (код — ГИ1 и ГИ2). Всего в них приняли участие 22 информанта. Также был реализован метод онлайн опроса молодых педагогов Свердловской области (N-720).

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ. Если вчерашний выпускник педагогического вуза принимает решение связать свою дальнейшую судьбу с системой образования, то в первые годы своей работы в школе он настроен на освоение основных профессиональных моделей, ролей, регламентов и правил [8]. Как показывают результаты проведенных нами фокус-групп, ориентация на новую социально-профессиональную роль в данной социальной группе достаточно ярко выражена.

По итогам анализа полученных результатов, информанты продемонстрировали свою готовность преодолевать барьеры и противоречия, которые сопровождают их в начале карьеры и о которых они достаточно осведомлены. Ведь их интересует собственно сама профессия учителя, ее творческие возможности, гуманистическая миссия, специфика работы с детскими коллективами.

И если говорить про социальное самочувствие молодых, то его можно охарактеризовать в целом как весьма благополучное. Информанты уверены в том, что когда-то сделали правильный выбор, придя в педагогический вуз и решив после его окончания связать свою судьбу со школой. Однако, вместе с тем, вполне определенно по истечении нескольких лет педагогической практики они демонстрируют отсутствие уверенности в своих профессиональных перспективах и долгосрочном планировании карьеры учителя.

Так, например, репетиторство становится той новой институцией в системе образования, которая выступает альтернативной формой трудовой занятости учителя. Именно в ней сегодня молодежь находит способы увеличения своего заработка через профессиональные ресурсы. Отмечая высокую заинтересованность в услугах репетиторов со стороны как семьи обучающихся, так и самих школьников, информанты делились тем, что иногда работа «из дома» в рамках комфортного графика с высокой результативностью в итоге оказывается более привлекательной для них, по сравнению с работой в школе. И они практикуют эти виды профессиональной деятельности уже в первые годы своей карьеры на условиях не институционального совмещения («подработки»).

Особым предметом дискуссий стали вопросы, связанные с описанием внутрикорпоративных коммуникаций. Оказалось, что, как показывают результаты обсуждений в процессе фокус-групп, для молодых педагогов быть принятым коллективом профессионалов — весьма важный вопрос. Недаром коллектив ими рассматривается в качестве ресурсной составляющей процессов вхождения и закрепления в профессии. Доброе слово от коллег, эмоциональная поддержка, дружеский совет и участие — все это оказывается очень важным, по их мнению. Помимо возможности «обнять, когда хочется плакать», востребованной оказывается методическая и организационная помощь опытного педагога. И, таким образом, в круг обсуждаемых вопросов попадает тема наставника.

В решении проблем адаптации молодых учителей для минимизации их профессиональных дефицитов, по мнению их самих, сегодня значимую роль продолжает играть организация системы наставничества и соответствующие ей адаптационные мероприятия в конкретной образовательной организации.

Одной из форм адаптации к образовательному пространству, по мнению молодых учителей, действительно в современных условиях остается работа с наставником. Большинство

начинающих специалистов Свердловской области (66% опрошенных молодых учителей) отмечает наличие наставника, который был прикреплен к ним на старте профессиональной карьеры в школе. Эта практика оказывается достаточно полезной, как указывают участники опроса: им было важно иметь возможность получить помощь от опытных педагогов как в организационном, так и методическом плане (например, анализ уроков, формирование технологических карт, особенности взаимодействия с различными категориями обучающихся).

Формы осуществления наставничества различны, однако чаще всего — это консультации, присутствие на уроках для сопровождения учебно-методической составляющей. Но, вместе с тем, наши информанты подчеркивают и противоречивость подобных практик. С одной стороны, нам удалось зафиксировать восприятие процессов наставничества как контроль, а не профессиональную поддержку (58% респондентов указали на такой эффект). А с другой стороны, педагоги с большим стажем педагогической деятельности не всегда позитивно настроены делиться своим опытом, поскольку в условиях высоко конкурентной среды они оказываются в ситуации истощения и расходования собственных ресурсов, которых им «просто жалко» (ФГ1, учитель русского языка, ж., стаж 20 лет). Кроме того, они осознают, что эта деятельность формирует новое поколение профессионалов, способное выступить на локальных рынках образовательных услуг для них конкурентным риском, и они склонны эти риски отодвигать во времени.

Вот как описывают эту позицию информанты: «...я всю жизнь «гребу сама» (ФГ2, учитель истории, ж, стаж 27 лет); «..пока — наставничество выступает средством «вуалирования» проблем» (ФГ1, заместитель директора, ж, стаж 14 лет); «...на опытных и сильных ложится еще и эта нагрузка — «дотягивать» молодых. А я что... волонтер? Час работы с наставляемым или час репетиторства, который решает мои финансовые вопросы, — вот из чего выбираем!» (ФГ1, учитель начальных классов, ж, стаж 17 лет).

Итак, наставник в системе образования сегодня в представлениях начинающих специалистов оказывается и тем, кто в реальности фасилитирует процессы освоения профессиональных компетенций, и тем, кто, осуществляя функцию контроля, создаёт у молодого педагога определенное напряжение [5]. Причем зачастую повышение требований к молодому учителю происходит без сопутствующей моральной, психологической, методической поддержки со стороны сообщества опытных педагогов [7, с. 116].

Прежде всего, сегодня это сопровождается увеличением учебной и внеучебной нагрузки по мере все большего вхождения педагога в практическую деятельность, стрессовыми проявлениями в эмоционально-психологическом состоянии в коммуникациях с современными родителями, спецификой взаимодействия с различными категориями обучающихся, особенностями ведения документации и отчетности. Все это позиционируется респондентами в качестве зон, вызывающих особый фон напряжения.

Жизненные планы современных молодых учителей — важный индикатор успешности адаптационных процессов и вхождения в профессию [9]. Согласно проведенным нами исследованиям, результаты вызывают обеспокоенность, ведь 38% респондентов вполне определенно поделились планами сменить место работы, оставаясь в системе образования, а 34% молодых школьных педагога вообще намерены перейти в другую сферу деятельности.

Отметим, что наставничество в образовательной организации сегодня является важной, но не единственной формой управленческой системы адаптации молодого педагога и его профессиональной поддержки. Однако 20% респондентов не смогли вспомнить о таких мероприятиях, которые проводились бы в рамках конкретной образовательной организации, а 39% молодых учителей указали, что таких мероприятий с ними совершенно точно не проводили (см. Рис. 1):



Рис. 1. Проводятся ли сейчас в Вашей образовательной организации специальные мероприятия для адаптации молодых педагогов?

Вместе с тем, молодые педагоги все-таки привели примеры некоторых адаптационных механизмов, в которые они оказались включены: это были как весьма традиционные формы — семинары, курсы, Школа молодого учителя, профессиональные конкурсы, Неделя молодого специалиста, консультации, беседы, работа с психологом, так и оригинальные — слеты молодых специалистов, тренинги сплочения коллектива, диагностики профессиональных затруднений, клубная деятельность.

Таким образом, 40% молодых учителей Свердловской области, по результатам нашего исследования, смогли рассказать о реальных практиках, организованных для них системой образования и призванных решать вопросы их эффективной профессиональной адаптации. Данные формы адаптационных программ могут реализовываться на уровне образовательной организации, административных городских районов, на уровне муниципального образования.

И снова мы сталкиваемся с ситуацией, когда только 23% респондентов оказались осведомлены о них и стали их активными участниками.

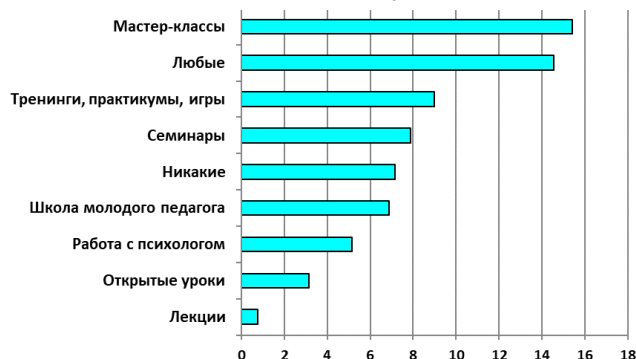


Рис. 2. Проводятся ли в Вашем городе, районе мероприятия по поддержке молодых педагогов?

Итак, пятая часть респондентов, указывая на свою осведомленность, реально не принимают участия в адаптационных мероприятиях. Конечно, это можно объяснить высокой рабочей нагрузкой, характерной сегодня для образовательного пространства в целом [4]. Другое дело, что 44% молодых педагогов указывают на то, что они не обладают в полной мере самым доступом к такой информации, которая ориентировала бы их на потенциальные ресурсы в профессиональном поле. Это означает, что коммуникация между молодыми педагогами и инициаторами таких мероприятий на сегодняшний день либо нарушена, либо требует дополнительных организационных усилий со стороны последних.

Мы попытались выяснить, какие формы и направления адаптационной работы наши респонденты хотели бы видеть в современных условиях осуществления профессиональной деятельности на ее начальном этапе.



Рис. 3. Мероприятия, которые молодые педагоги готовы были бы посещать

Таким образом, наши респонденты указали на самые традиционные форматы, опыт которых и был представлен их реальным включением в практики адаптации (мастер-классы, семинары, школа молодого педагога). Это, скорее всего, означает, что у молодых педагогов пока не вполне сформирован личный запрос на них.

Вероятно, дефицитные зоны слабо дифференцируются молодыми учителями, либо актуальность закрепления в профессии не подкреплена мотивационной составляющей [6, с. 263]. Кроме того, на наш взгляд, высокая психологическая и дополнительная учебная нагрузка молодого педагога способны выступать демотивирующими факторами к участию в разного рода мероприятиях, которые по своей сути предназначены фасилитировать процессы адаптации. Интересным, в этой связи, является заявление о том, что подобные «...занятия не направлены на снятие эмоций, это опыт другого педагога в работе с детьми» (ГИ2, учитель, 3 года работы).

Рассуждая на эту тему, информант говорил об актуальности иного рода поддержки — эмоциональной, психологической. А также — о том, что сегодня зачастую возникают такие педагогические ситуации, при которых были бы более уместны подходы, связанные с анализом и коррекцией субъективных переживаний учителя, личностной ресурсной терапией и пр. Одним словом, речь может идти о неких формах работы, например, супервизорских группах, в которых молодые педагоги могли бы обсуждать реальные кейсы и получать ответы на конкретные вопросы.

Таким образом, рассуждая о специфике организации системы наставничества и адаптационных мероприятиях в рамках нее, а также о тех практиках, в которых происходят данные процессы сегодня, мы приходим к необходимости выделения ряда противоречий, которые нам удалось зафиксировать.

ВЫВОДЫ. В ходе анализа результатов прикладного социологического исследования по вопросам закрепления молодых педагогов в профессии можно сформулировать несколько важных, на наш взгляд выводов:

Наиболее эффективными, с точки зрения адаптации к профессиональной деятельности, по мнению молодых учителей, которые способны фасилитировать процессы их вхождения и закрепления в профессии, выступают достаточно традиционные формы. Однако для их успешной реализации следует сделать акцент на индивидуальном запросе специалиста и персонифицированном подходе в компенсации его дефицитов. Выбор формы, технологий и частоты (объема помощи) должен осуществляться с учетом готовности и потребностей самого адаптанта.

Наставничество рассматривается как потенциально ресурсное профессиональное взаимодействие «мастера» и начинающего, но на фоне высокой рабочей нагрузки и психологической напряженности в деятельности современного учителя у молодого специалиста усиливается потребность в эмоционально-психологической и личностной поддержке, которую способен оказывать не только формально назначенный наставник, но и педагогический коллектив с его принимающей позицией, в целом.

В современных условиях функционирования образовательного пространства существуют риски развития межпоколенческих противоречий в отношениях молодых специалистов и опытных педагогов, которые могут проявляться в процессах организации наставничества через формализацию этого ресурса и снижения его эффективности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андрущенко Т.Ю., Аржаных Е.В., Виноградов В.Л., Минюрова С.А., Федекин И.Н., Федоров А.А. Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов // Психологическая наука и образование psyedu.ru («Психолого-педагогические исследования») 2017. Том 9. № 2. С. 1-16
2. Даутова О.В., Игнатьева Е.Ю. Сопровождение интеграции молодых педагогов в профессию как управленческая задача // Человек и образование. 2018. № 4 (57). С. 210-216.
3. Индикаторы образования: 2024: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Т.А. Варламова, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. — 416 с
4. Основные итоги социологического исследования «Особенности привлечения и закрепления молодых специалистов в школах СО» // ГАОУ ДПО СО «ИРО». URL: <https://www.irro.ru/index.php?id=4191>. (дата обращения 15.03.2024)
5. Прямикова Е.В., Шапко И.В. Социальное и профессиональное самочувствие педагогических работников в системе общего образования Свердловской области // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. 2014. № 2. С. 24-29
6. Прямикова Е.В., Шалагина Е.В., Шихова О.Н. Молодые педагоги между «Сциллой» и «Харибдой»: о профессиональных дефицитах в социологическом ракурсе (на примере Свердловской области) // Социологическая наука и социальная практика. 2023. Т. 11, № 4. С. 248-272.
7. Шалагина Е.В., Прямикова Е.В. Проблемы профессиональной адаптации и интеграции молодых педагогов: способы поддержки // Педагогическое образование в России. Екатеринбург. 2022, № 1. С. 111-120
8. Ingersoll R.M. Beginning teacher induction: WHAT THE DATA TELL US Induction is an education reform whose time has come // Phi Delta Kappan. 2012. Vol. 93(8). P. 47-51//URL: <http://www.kappanmagazine.org/content/93/8/47> (дата обращения: 16.03.2024).
9. Keigher A. Teacher Attrition and Mobility: Results from the 2008-09 Teacher Follow-up Survey. U.S. Department of Education // URL: <http://nces.ed.gov/pubs2010/> (дата обращения: 16.03.2024).

REFERENCES

1. Andrushchenko T.YU., Arzhanyh E.V., Vinogradov V.L., Minyurova S.A., Fedekin I.N., Fedorov A.A. *Problemy professional'noj adaptacii molodyh pedagogov* [Problems of professional adaptation of young teachers] // Psihologicheskaya nauka i obrazovanie psyedu.ru («Psihologo-pedagogicheskie issledovaniya») 2017. Tom 9. № 2. S. 1-16. (In Russian).

2. Dautova O.V., Ignat'eva E.YU. *Soprovozhdenie integracii molodyh pedagogov v professiyu kak upravlencheskaya zadacha* [Supporting the integration of young teachers into the profession as a management task] // *Chelovek i obrazovanie*. 2018. № 4 (57). S.210–216. (In Russian).
3. *Indikatory obrazovaniya: 2024: statisticheskij sbornik* [Education indicators: 2024: statistical collection] / N.V. Bondarenko, T.A. Varlamova, L.M. Gohbergi dr.; Nac. issled. un-t «Vysshaya shkola ekonomiki». M.: ISIEZ VSHE, 2024. S.416. (In Russian).
4. *Osnovnye itogi sociologicheskogo issledovaniya «Osobennosti privlecheniya i zakrepleniya molodyh specialistov v shkolah SO»* [The main results of the sociological study "Features of attracting and retaining young specialists in secondary schools"] // *GAOU DPO SO «IRO»*. URL: <https://www.irro.ru/index.php?id=4191> (data obrashcheniya 15.03.2024). (In Russian).
5. Pryamikova E.V., SHapko I. V. *Social'noe i professional'noe samochuvstvie pedagogicheskikh rabotnikov v sisteme obshchego obrazovaniya Sverdlovskoj oblasti* [Social and professional well-being of teaching staff in the general education system of the Sverdlovsk region] // *Vestnik social'no-gumanitarnogo obrazovaniya i nauki*. 2014. № 2. S.24–29. (In Russian).
6. Pryamikova E.V., Shalagina E.V., Shihova O.N. *Molodye pedagogi mezhdru «Scilloj» i «Haribdoj»: o professional'nyh deficitah v sociologicheskom rakurse (na primere Sverdlovskoj oblasti)* [Young teachers between "Scylla" and "Charybdis": about professional deficits from a sociological perspective (by the example of the Sverdlovsk region)] // *Sociologicheskaya nauka i social'naya praktika*. 2023. T. 11, № 4. S. 248–272. (In Russian).
7. Shalagina E.V., Pryamikova E.V. *Problemy professional'noj adaptacii i integracii molodyh pedagogov: sposoby podderzhki* [Problems of professional adaptation and integration of young teachers: ways of support] // *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*. Ekaterinburg. 2022, № 1. S.111–120. (In Russian).
8. Ingersoll R.M. *Beginning teacher induction: WHAT THE DATA TELL US* Induction is an education reform whose time has come // *Phi Delta Kappan*. 2012. Vol. 93(8). P. 47–51 // URL: <http://www.kappanmagazine.org/content/93/8/47> (data obrashcheniya: 16.03.2024). (In English).
9. Keigher A. *Teacher Attrition and Mobility: Results from the 2008–09. Teacher Follow-up Survey*. U.S. Department of Education // URL: <http://nces.ed.gov/pubs2010/> (data obrashcheniya: 16.04.2024). (In English).