

Научная статья

УДК 37.091.4

DOI: 10.20323/2686-8652-2024-4-22-173

EDN: YMVBPB

Особенности постдипломного сопровождения молодых педагогов в городских и сельских школах Российской Федерации

Ангелина Викторовна Золотарева

Доктор педагогических наук, член-корреспондент РАО, профессор кафедры педагогических технологий, Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского. 150000, г. Ярославль, ул. Республиканская, 108/1
ang_gold@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-7096-1005>

Аннотация. Целью данной статьи является представление результатов исследования особенностей постдипломного сопровождения молодых педагогов в городских и сельских школах Российской Федерации. Автор дает обоснование актуальности исследования на основе анализа современного состояния педагогических кадров в системе образования РФ с акцентом на данные обеспеченности школ молодыми педагогами, проблемы их трудоустройства и закрепления в профессии.

В исследовании приняли участие 585 педагогов и 129 руководителей городских и сельских школ из 10 регионов Российской Федерации (Вологодской, Кемеровской, Костромской, Тамбовской, Челябинской, Ярославской областей, Красноярского края, Республики Саха (Якутия), Донецкой Народной Республики и Республики Тыва). Для проведения исследования были использованы две анкеты, ориентированные на две группы респондентов – «преподаватели и педагоги» и «управленцы и руководители». Каждый вопрос анкет позволяет получить информацию по отдельным задачам исследования состояния и перспектив развития процессов постдипломного сопровождения и закрепления в профессии молодых педагогов. Анкеты-опросники размещены в интернете на базе сервиса Анкетолог.

Для получения результатов исследования был проведен сравнительный анализ оценок педагогов и руководителей городских и сельских школ, участвующих в исследовании. В статье описаны некоторые особенности организации процесса постдипломного сопровождения и закрепления в профессии молодых педагогов. В городских школах наблюдаем более системный и опережающий характер процесса постдипломного сопровождения молодого педагога; организацию активного сетевого взаимодействия между субъектами сопровождения; реализацию более инновационных моделей наставничества; построение системы постдипломного сопровождения молодых педагогов на основе диагностики и мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов молодого педагога. В условиях сельских школ – организация работы с молодыми педагогами носит недостаточно системный характер и направлена на решение частных задач; коллективы школ

© Золотарева А. В., 2024

больше используют внутренние возможности для сопровождения и наставничества; наиболее распространена традиционная модель наставничества молодых педагогов.

Ключевые слова: городская образовательная организация; сельская образовательная организация; молодой педагог; педагогическое сопровождение; постдипломное сопровождение молодого педагога

Статья подготовлена в рамках Государственного задания Ярославскому государственному педагогическому университету им. К. Д. Ушинского на 2024 год от Минпросвещения РФ по теме «Научно-методическое обеспечение реализации вариативных моделей наставничества в системе постдипломного сопровождения и закрепления в профессии молодых педагогов» (номер реестровой записи 720000Ф.99.1.БН62АБ84000).

Для цитирования: Золотарева А. В. Особенности постдипломного сопровождения молодых педагогов в городских и сельских школах Российской Федерации // Педагогика сельской школы. 2024. № 4 (22). С. 173–194. <http://dx.doi.org/10.20323/2686-8652-2024-4-22-173>. <https://elibrary.ru/YMVBPG>.

Original article

Peculiarities of postgraduate support of young teachers in urban and rural educational organizations

Angelina V. Zolotareva

Doctor of pedagogical sciences, corresponding member of RAE, professor at the department of pedagogical technologies, Yaroslavl state pedagogical university named after K. D. Ushinsky. 150000, Yaroslavl, Respublikanskaya, 108/1
ang_gold@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-7096-1005>

Abstract. The purpose of this article is to present the results of a study on the features of postgraduate support for young teachers in urban and rural schools of the Russian Federation. The author provides a rationale for the relevance of the study based on the analysis of the current state of teaching staff in the education system of the Russian Federation with the emphasis on providing schools with young teachers, problems of their employment and retention in the profession. The study involved 585 teachers and 129 heads of urban and rural schools from 10 regions of the Russian Federation: (Vologda, Kemerovo, Kostroma, Tambov, Chelyabinsk, Yaroslavl regions, Krasnoyarsk Krai, the Republic of Sakha (Yakutia), Donetsk People's Republic, and the Republic of Tyva). To conduct the study, two questionnaires were used, focused on two groups of respondents – «teachers and educators» and «managers and leaders». Each question of the questionnaires allows you to get information on individual tasks of the study of the state and prospects for the development of postgraduate support processes and retention in the profession of young teachers. The questionnaires are posted on the Internet using the Anketolog service.

To obtain the results of the study, a comparative analysis of assessing teachers and heads of urban and rural schools participating in the study was conducted. The article

describes some features of organizing the process of postgraduate support and consolidation in the profession of young teachers. In urban schools there is a more systematic and advanced nature of the process of postgraduate support of a young teacher; organization of active network interaction between the subjects of support; implementation of more innovative mentoring models; construction of a system of postgraduate support of young teachers based on diagnostics and monitoring of the professional needs and deficiencies of a young teacher. In the conditions of rural schools the organization of work with young teachers is not systematic enough and is aimed at solving specific problems; school teams use more internal opportunities for support and mentoring; the most common is the traditional model of mentoring young teachers.

Key words: urban educational organization; rural educational organization; young teacher; pedagogical support; postgraduate support of a young teacher

The article was prepared within the framework of the State Assignment to Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky for 2024 from the Ministry of Education of the Russian Federation on the topic «Scientific and methodological mentoring for implementing variable mentoring models in the system of postgraduate support and consolidation in the profession of young teachers» (registry number 720000F.99.1.BN62AB84000).

For citation: Zolotareva A. V. Peculiarities of postgraduate support of young teachers in urban and rural educational organizations. *Pedagogy of rural school*. 2024; 4 (22): 173–194. (In Russ.). <http://dx.doi.org/10.20323/2686-8652-2024-4-22-173>. <https://elibrary.ru/YMVBPB>.

Введение

Одной из наиболее актуальных проблем функционирования и развития современной системы образования в Российской Федерации является обеспечение качества ее кадрового потенциала. Как гласит известный тезис: качество образования не может быть выше, чем качество работающих в школах педагогов [Барбер, 2008].

При этом следует отметить, некоторые современные тенденции, которые негативно сказываются на качестве и результатах педагогической деятельности: текучесть кадров на региональном уровне составляет от 4,1 до 14,5 %, причем в городских школах она выше, чем в сельских. По данным исследования, проведенного Общероссийским народным фронтом

(ОНФ) в 2018 г., более 30 % российских школ испытывает недостаток учителей по одному–трем предметам, а более 10 % школ – по четырем предметам. Кроме того, наблюдается старение педагогического коллектива (средний возраст учителей в России – 46,3 года), и уменьшение доли молодых учителей (в городских школах работает 24,1 % молодых педагогов, а в сельских школах – 20,7 %). Но, даже 24,1 % молодых учителей в школах – это мало, поскольку не обеспечивает сбалансированный состав педагогических коллективов образовательных организаций [Заир-Бек, 2020].

По данным статистики средний уровень трудоустройства выпускников вузов по педагогическим специ-

альностям составляет 72 % и ниже. Опрос выпускников позволил выявить причины отказа от трудоустройства в систему образования: низкая оплата труда; педагогическая деятельность сложна и потребует большого напряжения; профессия педагога в стране мало престижна и не имеет карьерных перспектив; нет информации о возможных вакансиях и т. д. Даже трудоустройство выпускника в образовательную организацию не гарантирует его закрепление в профессии. Данные статистики по системе образования указывают, что от 30 до 50 % молодых педагогов уходят из профессии в первые пять лет работы. Причинами увольнения педагогов-новичков являются: недостаток профессионального опыта; большие учебные нагрузки; дефицит уважения со стороны общества; внешний надзор за образовательным процессом; большой объем работы с формальной документацией и др. [Совершенствование региональных..., 2023].

Проблема становления в педагогической профессии молодых педагогов определена в актуальных документах, регламентирующих государственную образовательную политику в РФ. Федеральный закон от 8 июня 2020 г. № 165-ФЗ «О внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”» регламентирует право студентов-старшекурсников педагогических специальностей заниматься педагогической деятельностью; «Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года» предусматривает меропри-

ятия по профессиональному становлению начинающих педагогов, в том числе посредством построения совместно с образовательными организациями и работодателями индивидуальных маршрутов постдипломного сопровождения; Письмо Общероссийского Профсоюза образования и Министерства образования и науки Российской Федерации «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов» определяет меры комплексной поддержки молодых педагогов: создание условий для самообразования, материальной поддержки в первые три года, сопровождение при прохождении аттестации и др.

Целью данной статьи является описание методов и представление результатов исследования состояния постдипломного сопровождения молодых педагогов в регионах РФ, в том числе выявление и описание особенностей сопровождения молодых педагогов в городских и сельских образовательных организациях, влияющих на повышение эффективности мотивации и адаптации молодых педагогов к педагогической профессии, совершенствования их профессиональных компетенций и становления в профессии.

Для получения результатов исследования были поставлены следующие *исследовательские вопросы*:

– какие затруднения, при вхождении в профессию испытывают молодые педагоги в городских и сельских школах?

– какие ценности и достижения в системе постдипломного сопровождения молодых педагогов надо

сохранить и развивать в городе и сельской местности?

— какой запрос на обеспечение постдипломного сопровождения и закрепления в профессии молодых педагогов готовы сделать педагоги и администрация школ?

— какие потребности и проблемы они видят в обеспечении постдипломного сопровождения и закрепления в профессии молодых педагогов?

— какие предложения по повышению эффективности закрепления в профессии молодых педагогов уже готовы реализовать работники городских и сельских школ, а какие необходимо усовершенствовать или модернизировать?

Методология и методы исследования

В современных зарубежных и отечественных научных исследованиях активизируется вопрос о постдипломном сопровождении молодых педагогов и закреплении их в профессии. На то, что профессиональное развитие педагогических работников должно осуществляться на протяжении всей профессиональной педагогической деятельности, указывают материалы международных мероприятий, посвященных профессии учителя [Как сделать..., 2011], а также работы зарубежных ученых [Ainley, 2018], [Buonomo, 2020; Schleicher, 2018] и др. Опыт внедрения комплексных программ адаптации, направленных на вовлечение молодых педагогов в профессию и их удержание в ней, известен в таких зарубежных странах, как Англия [Induction..., 2015], Германия [Блинов,

2005], США [Ingersoll, 2004], Новая Зеландия [Piggot-Irvine, 2009] и др.

Исследования российских ученых [Хуторской, 2021; Загидуллин, 2019; Тарханова, 2022; Харисова, 2021; Золотарева, 2023; Данилов, 2022; Сотникова, 2022] также отмечают необходимость совершенствования педагогических компетенций на всех этапах вхождения педагога в профессию и последующего профессионального развития: допрофессиональном, профессиональном, постпрофессиональном. Российские ученые исследовали и более частные вопросы профессионального становления молодого педагога в профессии: адаптацию молодых учителей к профессиональной деятельности [Сибатуллина, 2021; Ширшова, 2014]; тьюторское сопровождение педагогов в период профессиональной адаптации [Ковалева, 2023; Виноградова, 2022; Тихомирова, 2017] и др.

В российских публикациях появляются описания опыта отдельных университетов и организаций дополнительного профессионального образования по проблемам постдипломного сопровождения молодых педагогов: Омский государственный педагогический университет [Алексеева, 2020]; Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина [Илалтдинова, 2017]; Московский городской педагогический университет [Управление профессиональным..., 2023], Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования [Даутова, 2019] и др.

Ярославский государственный педагогический университет им.

К. Д. Ушинского в 2024 году получил государственное задание на разработку концепции и моделей постдипломного сопровождения молодых педагогов.

Для проведения исследования были разработаны две анкеты, для двух групп респондентов – «преподавателей и педагогов» и «управленцев и руководителей». Каждый вопрос позволял получить информацию по отдельным задачам исследования, направленным на выявление разных аспектов состояния и перспектив развития процессов постдипломного сопровождения и закрепления в профессии молодых педагогов в регионах РФ, в том числе, в городской и сельской местности. Анкеты-опросники были размещены в интернете на базе сервиса Анкетолог. В содержании анкет были включены комбинированные, закрытые, открытые вопросы, позволяющие каждому респонденту выбрать наиболее предпочтительный для него вариант ответа из предложенных или представить свой вариант. Кроме того, некоторые вопросы предполагали выявление рейтинга ответов и шкалирование в оценках, что позволило определить ведущие проблемы, трудности, барьеры, а также наиболее поддерживаемые респондентами возможности, пути и средства их преодоления, реальные перспективы и особенности совершенствования процесса постдипломного сопровождения и закрепления в профессии молодых педагогов в городе и сельской местности.

В целом в опросе приняли участие 1100 респондентов (918 педагогов, 185 руководителей), из 10 регионов

Российской Федерации: (Вологодской, Кемеровской, Костромской, Тамбовской, Челябинской, Ярославской областей, Красноярского край, Республики Саха (Якутия), Донецкой Народной Республики и Республики Тыва). Для подготовки данной статьи были проанализированы ответы и оценки респондентов из городских и сельских школ: 585 педагогов (городская школа – 361 чел.; сельская школа – 224 чел.); 129 руководителей (городская школа – 91 чел.; сельская школа – 38 чел.)

Результаты исследования

Были проанализированы статистические данные, полученные и систематизированные по задачам, поставленным в данном исследовании. При этом был проведен сравнительный анализ оценок всех респондентов, участвующих в исследовании: руководителей и педагогов разных типов и уровней образовательных организаций. В целом мнения участников опроса во многом совпадают, но есть некоторые особенности организации процесса постдипломного сопровождения и закрепления в профессии молодых педагогов в городских и сельских школах, которые мы отметили в данной статье.

По задаче *«какие ценности и достижения в системе постдипломного сопровождения молодых педагогов надо сохранить и развивать в городе и сельской местности»* следует отметить, что в образовательных организациях разного типа и уровня накоплен достаточно разнообразный опыт сопровождения молодых педагогов, при этом имеется комплекс инвариантных и вариатив-

ных средств сопровождения, используемых в разных общеобразовательных организациях, что свидетельствует о наличии определенных тенденций в организации процесса сопровождения молодых педагогов.

Большинство руководителей, участников опроса (84,3 %), подтверждают, что система сопровождения молодых педагогов в образовательной организации уже создана и действует. 70,2 % педагогов также считают целесообразным создание такой системы. При этом мнение молодых педагогов и руководителей совпадает с оценками остальных респондентов, что подтверждает факт осознания всеми заинтересованными лицами значимости реализации средств адресного методического сопровождения в системе образования.

На основе анализа данных опроса можно увидеть, что респонденты *городских и сельских школ* поддерживают идею постдипломного сопровождения молодых педагогов как ценность и достижение в системе образования и предлагают: проведение форумов молодых педагогов; циклов обучающих мероприятий по сопровождению молодых педагогов; знакомство с инновационным опытом индивидуализации профессионального развития педагога и другие способы поддержки и распространения этой идеи.

В оценке значимости принципов построения системы сопровождения у респондентов разных категорий в целом наблюдается некоторое единодушие. Наиболее значим для большинства педагогов и руководителей принцип «соответствие при-

оритетным задачам в сфере образования». Этот принцип поддерживают респонденты и из *городских*, и из *сельских школ*. Несколько менее значимыми, но достаточно активно реализуемыми принципами респонденты из *городских школ* назвали: «координация и интеграция деятельности методических служб различных уровней», «опережающий характер сопровождения с учетом прогноза и перспектив образования», «взаимная ответственность и доверие, то есть принятие решений между методическими службами на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств».

Достаточно большое число *руководителей* (40 %) смогли предложить свои варианты принципов построения системы сопровождения молодых педагогов (финансовая поддержка наставничества; принцип «выращивания»: создание условий для постепенного расширения сознания, поэтапного развития личности молодого педагога; принцип мониторинга – постоянного отслеживания процесса и результатов адаптации, профессионального роста и сохранности контингента молодых педагогов; принцип регионализации: учет региональных особенностей системы образования; практическая направленность методического сопровождения молодых специалистов и др.).

20,3 % *педагогов* выдвинули свои варианты дополнения принципов организации процесса постдипломного сопровождения молодых педагогов, в том числе: принцип рефлексии: сбор и анализ обратной связи от молодых педагогов; принцип инди-

видуализации сопровождения; принцип системности: сопровождение должно охватывать все аспекты профессиональной деятельности молодого педагога; принцип непрерывности: сопровождение должно осуществляться на протяжении всего начального этапа профессиональной деятельности педагога; принцип комплексности: к сопровождению должны быть привлечены различные специалисты – наставники, методисты, психологи, администрация школы и др.; принцип активности и субъектности: молодой педагог должен быть активным участником процесса сопровождения; принцип адресности: сопровождение должно быть направлено на решение конкретных профессиональных задач и проблем молодого педагога и др.

Предложения от руководителей и педагогов значительно расширяют спектр принципов организации сопровождения педагогов, что свидетельствует о том, что они не равнодушны к организации работы с молодыми педагогами, думают о совершенствовании и эффективности исследуемого процесса.

По задаче *«какие затруднения, трудности, кризисы и барьеры при вхождении в профессию испытывают молодые педагоги в городских и сельских образовательных организациях»* можно сделать вывод, что респонденты по-разному оценивают актуальность того или иного затруднения, вероятно, ориентируясь, в первую очередь, на свои личные приоритеты и актуальные для них профессиональные задачи, поэтому профессиональных затруднений, ко-

торые получили бы максимальные значения актуальности у всех категорий респондентов не зафиксировано. Вместе с тем, результаты исследования позволяют увидеть области затруднений молодых педагогов, которые для большинства педагогов и руководителей также являются значимыми.

Обобщенный анализ предложений респондентов всех категорий позволил выявить затруднения и барьеры, которые чаще всего появляются у *молодых педагогов*:

- использование теоретических знаний для решения конкретных задач в практической педагогической деятельности;
- недостаточное владение методическими компетенциями (например, компетенцией целеполагания или технологической компетенцией);
- слабое владение психолого-педагогическими компетенциями (например, методами коммуникации и разрешения конфликтов с детьми и родителями);
- проблемы универсальных педагогических компетенций (например, владение навыками оценивания результатов педагогической деятельности);
- недостаточные навыки управления классом или детским коллективом;
- слабое владение методами адресной работы с детьми с особыми возможностями и образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, девианты, мигранты и др.);
- работа с документацией педагога и организация рабочего времени;
- слабая психологическая готовность начинающих педагогов к пре-

одолению трудностей (например, «фобии молодого педагога»).

Необходимо отметить, что многие дефициты и проблемы молодых педагогов, связаны с *затруднениями и барьерами руководителей школ*, например:

- работа с актуальной законодательной и нормативной базой в области образования и воспитания;

- необходимость постоянно работать в режиме многозадачности;

- создание благоприятных условий для закрепления молодых педагогов в образовательной организации (например, «создание цифровой экосистемы в постдипломном сопровождении», «дефицит исходит от отсутствия соответствующего сопровождения»; «методическая помощь на регулярной основе», «отсутствие жилья» и т. п.).

- управления качеством образования на основе применения региональных и муниципальных механизмов и мониторингов;

- организация мотивационного поля в работе с молодыми педагогами;

- разработка и реализация индивидуальных программ профессионального роста молодых педагогов;

- работа в условиях больших учебных нагрузок педагогов и др.

При этом, например, руководители выводят в приоритет такие затруднения *молодых педагогов городских школ*, как слабое владение психолого-педагогическими и универсальными компетенциями, позволяющими обеспечивать качество образования на новом уровне. А у *молодых педагогов сельских школ* отмечают затруднения в реализации ме-

тодической деятельности; в освоении цифровой экосистемы образования; в работе с учебной документацией.

Результаты опроса по задаче **«какой запрос на обеспечение постдипломного сопровождения и закрепления в профессии молодых педагогов готовы сделать педагоги и администрация образовательных организаций»** показали, что педагогам в общеобразовательных школах оказывают необходимую помощь (61,7 % ответили «да», 32,8 % – «скорее да, чем нет» и только 3,98 % выбрали варианты ответа «нет» и «скорее нет, чем да»). Эта картина типична и для городских, и для сельских школ.

При этом, *педагоги (в том числе, молодые педагоги со стажем менее 3-х лет) называют следующие виды запроса и необходимой им помощи*: в проектировании учебных программ, в составлении планирования в соответствии с ФГОС; в вопросах подготовки к урокам и занятиям; в ведении учебной документации; в разрешении трудных ситуаций в работе с детьми и родителями; в подготовке к конкурсам профессионального мастерства, в конкурсном и постконкурсном сопровождении; адаптации к условиям трудовой деятельности; в формировании собственной системы работы; в выявлении профессиональных дефицитов и разработке плана по их устранению; в освоении различных современных образовательных технологий; в анализе результатов обучения и развития обучающихся; в работе с электронными информационными ресурсами и сервисами; в включении

в инновационные проекты, совместном написании статей и подготовке публикаций и др.;

Запрос на уровне *управления (руководства)* связан, в первую очередь, с организацией работы по внедрению системы наставничества. Организационные проблемы, по мнению большинства респондентов, являются особо значимыми и позволят правильно распределить роли и функции в системе наставничества, определить оптимальную нагрузку, систематизировать работу по наставничеству, повысить ее результативность, привлечь к работе большее число педагогов.

Руководители также формулируют запрос на создание необходимых и достаточных условий для закрепления в профессии молодого педагога в рамках следующих видов деятельности:

– *диагностическая и аналитическая деятельность* – мониторинг профессиональных и информационных потребностей и дефицитов молодых педагогов;

– *информационная деятельность* – ознакомление молодых специалистов с законодательной, нормативно-правовой, методологической базой образовательного процесса, новинками научной, психолого-педагогической, методической литературы, ресурсами электронной информационной среды; опытом инновационной деятельности;

– *деятельность в области информатизации образования* – условий для освоения и реализации электронных ресурсов и новых образова-

тельных технологий, ведения электронной документации и др.;

– *мотивационная деятельность* – условий для стимулирования молодых педагогов к педагогической деятельности, повышение их квалификации, мотивации к самообразованию, самореализации и построению индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) молодого педагога и др.

Так, *руководители сельских школ* хотели бы освоить и применять методы создания позитивной организационной культуры и укрепления командного духа; развития лидерских качеств опытных сотрудников; методы адаптации к новой среде, учебной или рабочей системе, к изменениям и стрессу. А *руководители городских школ* актуализируют запрос на создание системы мониторинга профессионального развития педагогов; освоения и реализацию электронных ресурсов и сервисов; построения индивидуальных программ профессионального развития педагогов и др.

Необходимо уточнить, что руководители и педагоги, которые участвуют в сопровождении молодых педагогов, занимают разные позиции и выполняют разные функции. Так, 37,7 % педагогов участвуют в разработке программ сопровождения; 25,1 % – являются наставниками молодых педагогов. На уровне руководителей картина несколько иная: 30,9 % руководителей являются наставниками молодых педагогов; 27,8 % осуществляют контроль за реализацией программ сопровождения; 10,7 % консультируют ответственных за разработку и реализацию программ сопровождения моло-

дых педагогов. В других ролях и функциях процент участия респондентов незначительный. При этом можно отметить, что характер участия определяется должностью и функциями, которые педагоги выполняют в своих организациях: например, руководитель методического объединения, представитель администрации, консультант и т. п.

Кроме того, следует отметить, что респонденты выводят в приоритет разные функции системы наставничества и сопровождения молодых педагогов. Так, например, представители *сельских школ* называют приоритетными функции: обучения, консультирования, диагностики, которые позволяют вести адресную работу по частным проблемам педагогов. А представители *городских образовательных организаций* называют приоритетными функции: коррекции, информирования, проектирования, которые носят более системный и опережающий характер организации и реализации системы наставничества и сопровождения молодых педагогов.

Однако, сегодня не приходится говорить об активном включении руководителей и педагогов образовательных организаций в процесс сопровождения: в решении задач сопровождения молодых педагогов участвуют только 29,9 % респондентов. Следует отметить, что достаточно большая доля респондентов (36,1 %) вообще не участвуют в сопровождении молодых педагогов. Это связано, например, еще и с тем, что не во всех *сельских школах* есть молодые педагоги.

По задаче *«какие проблемы руководители и педагоги видят в обеспечении постдипломного сопровождения и закрепления в профессии молодых педагогов»* были получены результаты, которые позволили выявить, представленные ниже *проблемы*:

– *проведение в образовательных организациях исследований профессиональных потребностей и дефицитов молодых педагогов*; только 29,1 % руководителей подтверждают, что такие исследования проводились, 52,3 % не совсем уверены в проведении подобных исследований в своих организациях (скорее проводились, чем не проводились, затрудняются ответить и т. д.). В то же время только 21 % педагогов подтверждают свое участие в диагностике профессиональных дефицитов и 57,6 % в таких исследованиях не участвовали. Анализ ответов представителей *городских и сельских школ* указывает на то, что проблема исследований профессиональных дефицитов педагогов остается пока недостаточно решенной;

– *проведение в образовательных организациях исследований профессиональных потребностей и дефицитов педагогов-наставников*: большая часть респондентов не уверена и отрицает проведение исследований профессиональных дефицитов и проблем у педагогов-наставников: только 17 % руководителей подтверждают, что такие исследования проводились в образовательных организациях, а 29,7 % руководителей выразили готовность подобные исследования провести;

– *готовность руководителей учитывать при организации работы с молодыми педагогами результаты мониторинга их профессионального развития.* Значимость данной проблемы понимают большинство респондентов, однако готовы учитывать результаты мониторинга только 56,7% руководителей. При этом проблема мониторинга профессионального развития педагогов (в том числе молодых педагогов) представлена актуальной, в основном, руководителями *городских школ.* В *сельских школах* эта проблема пока не обозначается как актуальная и реально решаемая;

– *наличие у педагогов индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития:* 33,2 % педагогов утверждают, что у них имеется ИОМ, а 48,9 % – не уверены, есть у них такой документ или нет. Те, кто имеет ИОМ, отмечают, что им оказывают помощь в работе с индивидуальным образовательным маршрутом, в основном, представители администрации (роль наставников в этой работе указывают только чуть более 10 % педагогов). В *городских школах* проблема разработки и реализации ИОМ педагога (в том числе молодого педагога) пока решается слабо, можно назвать лишь отдельные примеры грамотной работы по ОИМ, в котором определены цель и задачи, принципы, структура, этапы составления, порядок реализации и т. д. На *селе* эта проблема вообще не является значимой (некоторые руководители отметили, что готовы создавать ИОМ, когда в организации появятся молодые педагоги);

– *опыт участия педагогов в роли наставника;* только 29,7 % педагогов уверенно указали, что они работали наставниками, еще 14,7 % респондентов хотели бы попробовать себя в роли наставника молодого педагога, интересно также то, что при принятии решения стать наставником большинство педагогов (93,4 %) ориентируются на материальное стимулирование, вторым мотивом по значимости являются новые возможности для профессионального развития (59,3 %), на третьем месте – моральное стимулирование (45 %), затем – возможность приобрести новые компетенции (41,3 %), наименее значимо для наставников повышение профессионального статуса (27,4 %). К проблемам взаимодействия с молодым педагогом наставники относят: отсутствие мотивации у молодого педагога; отсутствие материального стимулирования; нехватка времени на взаимодействие; отсутствие поддержки со стороны администрации. Вместе с тем, можно отметить, что при целесообразном планировании работы наставника сотрудник может выполнять связанные с этим обязанности без ущерба для своей основной работы, главное, чтобы он не был изначально перегружен дополнительным функционалом. Данные опроса показывают, что в большинстве *городских и сельских школ* наставники (там, где они есть) планируют свою работу, и руководители систематически с этими планами знакомятся;

– *проблемы управления процессом постдипломного сопровождения молодых педагогов:* результаты опроса

указывают на такие проблемы, как неполнота единого научно-методического пространства постдипломного сопровождения молодых педагогов; недостаточность связей между научными исследованиями и реальной педагогической и управленческой практикой. К несколько менее значимым проблемам можно отнести: «сопротивление» педагогов и руководителей образовательных организаций внедрению системы постдипломного сопровождения молодых педагогов, несовершенная система мотивации к участию в ее реализации; слабо согласованная система повышения квалификации педагогических работников, участвующих в реализации постдипломного сопровождения молодых педагогов; недостаточный уровень информационной открытости процессов и результатов в системе постдипломного сопровождения молодых педагогов и др.

В целом следует отметить, что постдипломное сопровождение молодых педагогов можно считать достаточно управляемым процессом, в который включены педагоги и руководители, занимающие более или менее активные позиции.

Вместе с тем, для *городских школ* наиболее актуальными являются проблемы более системного характера: психологические (проблемы личностного развития педагога, психологическая готовность к самостоятельной продуктивной деятельности); мотивационно-ценностные (ценностное отношение к выбранной профессии, мотивация на непрерывное саморазвитие), а также проблема построения системы адресного со-

провождения и поддержки педагогических работников.

Для *сельских школ* наиболее значимыми являются проблемы более частного и практического характера: организационные, технологические и практические. В том числе: распределение ролей, функций и оптимальной нагрузки; освоение современных образовательных технологий; а также несоответствие существующих программ постдипломного сопровождения молодых педагогов, разрабатываемых на региональном уровне, проблемам, актуальным для сельских школ и др.

По задаче **«какие возможности, пути и средства постдипломного сопровождения и закрепления в профессии молодых педагогов уже готовы реализовать работники городских и сельских школ, а какие необходимо усовершенствовать или модернизировать»** были получены, представленные ниже результаты.

Анализ возможностей, путей и средств совершенствования процесса постдипломного сопровождения молодых педагогов говорит о том, что в большинстве школ организована целенаправленная работа по сопровождению. Результаты опроса говорят о том, что большинство руководителей (84,3 %) информированы о проведении работы по сопровождению и наставничеству молодых педагогов в своей организации; 58,9 % руководителей участвуют в проектировании и реализации системы наставничества. При этом руководители и *городских и сельских организаций* достаточно активно

участвуют в работе по наставничеству, старт которой был дан в РФ в 2023 году – в год «Педагога и наставника». Хочется надеяться, что в ближайшее время эта работа будет продолжаться.

В целом респонденты считают, что *наибольшими возможностями* для организации постдипломного сопровождения молодых педагогов обладает *наставничество, консультирование и помощь в проектировании индивидуального образовательного маршрута* (ИОМ). А к наименее реализуемым возможностям отнесут помощь в подготовке к аттестации; посещение уроков молодого педагога представителями администрации и более опытными коллегами с последующим анализом; включение молодого педагога в инновационные проекты; проведение мастер-классов. Можно предположить, что выделение наибольших и наименьших возможностей связано с приоритетными задачами сопровождения молодого педагога. Так, наставничество и реализация ИОМ являются задачами государственной политики последних лет и часто используются в практике сопровождения молодых педагогов, а другие возможности реализуются, вероятно, бессистемно и поэтому не оцениваются как важные. При этом в *сельских школах* более распространена традиционная модель наставничества «один на один» (индивидуализированное наставничество), партнерское наставничество («равный – равному»). В *городских школах* чаще встречаются такие модели наставничества, как «сообщество» («ответственное педагогиче-

ское образование», «сообщество молодых педагогов», «инверсионная модель», «сетевое наставничество») и «событийность» («конкурсная модель наставничества», «школа молодого педагога»).

Достаточно большой процент респондентов (26,5 %) предложили свои варианты средств, которые обладают определенными возможностями в сопровождении молодых педагогов, что свидетельствует о том, что этот процесс реализуется в образовательных организациях в достаточно разнообразных формах.

Руководители и педагоги смогли предложить разнообразные возможности и средства сопровождения молодых педагогов, опытом реализации которых они готовы поделиться с представителями других регионов РФ:

– *руководители образовательных организаций называют:* изучение запроса молодых педагогов на адресную поддержку; организацию школы молодого педагога или клуба инновационных педагогов; сопровождение деятельности молодых классных руководителей; включение молодых педагогов в командную работу; разработку индивидуальных программ профессионального развития педагога; проведение внутриорганизационных семинаров по обучению молодых педагогов; использование интернет-сервисов в работе; практикумы для молодых педагогов; закрепление за молодыми педагогами методистов и др. При этом *руководители городских школ*, в первую очередь, выделяют более перспективные возможности: включение молодых педагогов в инновационную деятель-

ность; создание школ молодого педагога или наставника; тьюторское сопровождение педагогов и др. А *руководители сельских школ* видят возможности совершенствования процесса сопровождения молодых педагогов в организации внутриорганизационного обучения, помощи в подготовке к занятиям, использовании интернет-сервисов в работе, передаче имеющегося опыта;

– *педагоги называют*: возможность не вести слишком большую учебную нагрузку; возможность проявить себя перед коллегами; вовлечение молодых педагогов в мероприятия школы; моральную и материальную поддержку; включение молодых педагогов в подготовку совместных инновационных проектов; взаимодействие молодых педагогов между собой; проведение конкурсов для молодых педагогов; методическое сопровождение со стороны администрации; организацию постоянно действующих семинаров с целью ликвидации выявленных в процессе диагностики дефицитов; организация практики студентов педагогических вузов и колледжей; включение в методические объединения педагогов и др. При этом *педагоги городских школ* в первую очередь называют такие возможности, как: разнообразие форм и методов сопровождения молодых педагогов в школе; использование цифровых ресурсов в процессе постдипломного сопровождения молодых педагогов; ведение психологической работы с молодым педагогом для адаптации в коллективе и др. А *педагоги сельских школ* видят возможности совершенствования процесса сопровожде-

ния молодых педагогов в помощи при подготовке к аттестации на новую категорию, при подготовке к конкурсам педагогического мастерства и др.;

– *сами молодые педагоги (со стажем менее 3-х лет) предлагают*: создание благоприятной и дружелюбной атмосферы в коллективе, способствующей профессиональной адаптации молодых педагогов; отсутствие бюрократических обременений; создание клуба взаимодействия молодых педагогов; совместную разработку конспектов уроков и занятий; совместный анализ проведённых уроков и занятий; организацию стажировок опытных педагогов и др. *Молодые педагоги городских школ* считают приоритетными такие возможности и средства, как создание мер для повышения статуса педагога, совершенствование системы стимулирования и мотивирования молодых педагогов, ориентация сопровождения на решение конкретных проблем молодых педагогов и др. А *молодые педагоги сельских школ* хотели бы, чтобы их включали в команду с опытными педагогами для проведения образовательных мероприятий; хотят участвовать в районном клубе молодого педагога, в мастер-классах и открытых уроках.

Заключение

Итак, результаты исследования показали, что в большинстве организаций создана и функционирует система сопровождения молодых педагогов, данный факт подтверждается мнениями и оценками большинства респондентов. Оценки процесса и результатов постдипломного сопровождения и закрепления в профессии

молодых педагогов в целом коррелирует по всем группам респондентов, что свидетельствует о том, что все они действительно участвуют в сопровождении молодых педагогов, при этом и сопровождающие и сопровождаемые одинаково понимают их предназначение и осознанно включаются в процесс сопровождения. Большинство сотрудников образовательных организаций, по мнению руководителей, готовы принимать на себя функции наставника, и при целесообразном планировании работы сотрудник может выполнять связанные с этим обязанности без ущерба для своей основной работы.

Многие образовательные организации сотрудничают со структурами, занимающимися управлением данным процессом на региональном уровне: региональным научно-методическим центром сопровождения педагогических работников; региональным центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников; региональными институтами развития образования и др. Следует отметить, что руководители образовательных организаций готовы делиться накопленным опытом сопровождения со своими коллегами из других регионов, особенно это касается использования комплекса инвариантных средств преемственности и непрерывности в системе сопровождения молодых педагогов.

Несмотря на наличие общих тенденций и преемственности работы с молодыми педагогами в организациях разного уровня, можно выделить некоторые особенности в решении

задачи постдипломного сопровождения и закрепления в профессии молодых педагогов, обусловленные спецификой городских и сельских условий.

Так, к особенностям организации процесса постдипломного сопровождения молодых педагогов в условиях *города* можно отнести:

- реализацию более системного и опережающего характера процесса постдипломного сопровождения молодого педагога, так как в городе для этого созданы лучшие условия: возможность привлечения более опытных специалистов из систем высшего и дополнительного профессионального образования; более качественные и открытые возможности информационных систем и др.;

- организацию активного сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности, вероятно, находящимися в зоне ближайшего расположения образовательной организации;

- реализацию инновационных моделей наставничества, таких как «сообщество», «событийность», виртуальная и реверсивная модели;

- построение системы постдипломного сопровождения молодых педагогов на основе диагностики и мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов, создание условий для реализации ИОМ молодого педагога.

В условиях *сельской образовательной организации* можно назвать следующие особенности процесса постдипломного сопровождения молодых педагогов:

– не во всех образовательных организациях на селе есть молодые педагоги, но там, где они есть, руководители и педагоги подтверждают важность работы с ними в соответствии с приоритетными задачами в сфере образования;

– организация работы с молодыми педагогами носит несистемный характер, направлена на решение частных задач, не поддерживается принцип опережающего характера образования с учетом прогноза и перспектив профессионального развития педагогов;

– в связи с удаленностью сельской образовательной организации от федеральных, региональных и муниципальных центров педагогические работники видят возможности организации работы с молодыми педагогами через организацию внутрифирменного обучения, оказания помощи в подготовке к занятиям, использовании интернет-сервисов в работе, в передаче имеющегося опыта молодым педагогам от более опытных членов педагогического коллектива школы;

– к наиболее значимым направлениям совершенствования системы

постдипломного сопровождения они относят: изучение и учет потребностей молодых педагогов и педагогов, выполняющих функцию наставника молодых педагогов, а также совершенствование механизмов наставничества;

– наиболее распространена традиционная модель наставничества «один на один» (индивидуализированное наставничество), партнерское наставничество («равный – равному»).

Вместе с тем, исследование показало несколько формальный характер решения задач сопровождения молодых педагогов в образовательных организациях, в частности руководители подтверждают эффективность проводимой работы, а молодые педагоги не чувствуют в полной мере её влияния на повышение качества своей работы. Необходимо дальнейшее исследование процессов постдипломного сопровождения молодых педагогов для повышения эффективности становления их в профессии и обеспечения качества педагогической деятельности в системе образования.

Библиографический список

1. Алексеев С. Г. Аспекты организации постдипломного сопровождения выпускников педагогического вуза в условиях формирования национальной системы учительского роста / С. Г. Алексеев, О. А. Кирьяш, Т. Б. Рабочих // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2020. Т. 14, № 4 С. 112–117.
2. Барбер М. Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах. Уроки анализа лучших систем школьного образования мира / М. Барбер, М. Муршед // Вопросы образования. 2008. № 3. С. 7–60.
3. Блинов В. М. Теория и практика профессионально-педагогической подготовки гуманистического учителя в Германии. Москва : Изд-во МПСУ, 2005. 247 с.
4. Виноградова О. Ю. Модель тьюторского сопровождения педагогов в период профессиональной адаптации // Допрфессиональная педагогическая подготовка

школьников в системе непрерывного педагогического образования : мат. II междун. научно-практ. конф. [11–12 декабря 2023 года]. Ч.1. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2022. С. 29–36.

5. Данилов С. В. Молодой педагог: векторы развития и практики сопровождения : монография / С. В. Данилов, Л. Н. Курошина, Л. П. Шустова. Ульяновск : изд-во УлГПУ, 2022. 160 с.

6. Загидуллин Р. Р. Анализ региональных моделей повышения квалификации учителей в субъектах Российской Федерации : монография. Санкт-Петербург : СПбАППО, 2019. 118 с.

7. Заир-Бек С. И. Кадры школьного образования: возможности и дефициты / С. И. Заир-Бек, Т. А. Мерцалова, К. М. Анчиков // Мониторинг экономики образования : информационно-аналитические мат. по результатам статистических и социологических обследований. Москва : НИУ ВШЭ, 2020. № 18. С. 217–226 с.

8. Золотарева А. В. Обеспечение единства федеральной системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических кадров: возможности и риски / А. В. Золотарева, Л. В. Байбородова, М. В. Груздев, И. Г. Харисова // Образование и наука. 2023. Т. 25, № 9. С. 12–43.

9. Илалтдинова Е. Ю. Особенности организации постдипломного сопровождения выпускников программы целевого обучения в условиях регионального социально-педагогического кластера / Е. Ю. Илалтдинова, Е. В. Игнатъева // Вестник оренбургского государственного университета. 2017. № 10. (210). С. 65–69.

10. Как сделать профессию учителя – профессией будущего! Уроки со всего мира» Аналитический доклад международного саммита, посвященного профессии учителя / пер. с англ. Л. И. Заиченко, ред. Н. А. Заиченко. Санкт-Петербург : Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ, 2011. 144 с.

11. Ковалева Т. М. Некоторые предварительные размышления о тьюторстве как особом наставничестве : сб. мат. XVI межд. научно-практ. конференции (XXVIII Всероссийской научно-практ. конф.). Тьюторство в открытом образовательном пространстве. Особое наставничество [18 октября – 19 октября 2023 г.]. Москва : ДПК Пресс, 2023. С. 9–14.

12. Развитие системы сопровождения молодых педагогов : метод. реком. / О. Б. Даутова, М. Г. Ермолаева, А. Н. Шевелев. Санкт-Петербург : АППО СПб, 2019. 141 с.

13. Сибатуллина А. Р. Адаптация молодых учителей к профессиональной деятельности в инновационной образовательной среде / А. Р. Сибатуллина, Г. А. Степанова // Вестник Мининского университета. 2021. Т. 9, №4. С. 4.

14. Совершенствование региональных систем научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников в условиях интеграции в единое образовательное пространство Российской Федерации : учебное пособие / под ред. А. В. Золотаревой, Л. В. Байбородовой. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2023. 387 с.

15. Сотникова М. С. Методология и технология сопровождения профессиональной адаптации молодого учителя в инновационной образовательной среде. Москва : МШУ, 2022. 152 с.

16. Тарханова И. Ю. Единое образовательное пространство подготовки педагогов: история и современность // Методология единого образовательного пространства подготовки педагогов: коллективная монография / науч. ред. И. Ю. Тархановой. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2022. С. 9–24.

17. Тьюторское сопровождение профессионального развития педагога : учебно-методическое пособие / Н. В. Бородкина, А. В. Золотарева, А. Л. Пикина, О. В. Тихомирова. Ярославль : ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2017. 326 с.

18. Харисова И. Г. Ценностно-смысловая модель формирования преемственных результатов подготовки педагога // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2021. Т. 27, № 4. С. 257–264.

19. Хуторской А. В. Методология инновационной практики в образовании : монография. Москва : Ридеро, 2021. 162 с.

20. Управление профессиональным развитием педагогов: стратегии, модели, технологии и практики : коллективная монография // Н. В. Антонов, Е. А. Демидова, О. А. Иванова [и др.] // Москва : ООО «А-Приор», 2023. 165 с.

21. Ширшова И. А. Адаптация молодого учителя к профессиональной деятельности в современной школе // Ученые записки Таврического национального университета имени В. И. Вернадского Серия «Проблемы педагогики средней и высшей школы». 2014. Т. 27 (66), № 3. С. 3–17.

22. Ainley J., Carstens R. Teaching and Learning International Survey (TALIS) Conceptual Framework. OECD Education Working Papers, 2018. № 187. 876 p.

23. Buonomo I. & other Unravelling teacher job satisfaction: the contribution of collective efficacy and emotions towards professional role // International journal of environmental research and public health. Volume 17, 2020. p. 736.

24. Schleicher A. TALIS 2018. Teaching and Learning International Survey Insights and Interpretations 2018. URL: https://www.mined.gov.au/wp-content/uploads/2021/11/talis_2018_insights_and_interpretations.pdf (дата обращения: 20.08.2024).

25. Induction for Newly Qualified Teachers (England). Statutory Guidance for Appropriate Bodies, Headteachers, School Staff and Governing Bodies. 2015 // URL: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/458233/Statutory_induction_guidance_for_newly_qualified_teachers.pdf (дата обращения: 20.08.2024).

26. Ingersoll R., Smith T. What are the effects of induction and mentoring on teacher turnover? // American Educational Research Journal. 2004 Vol. 41 № 3. P. 681–714.

27. Piggot-Irvine E., Aitken H. et al. Induction of newly qualified teachers in New Zealand // Asia-Pacific Journal of Teacher Education. 2009 Vol. 37 Issue 2. P. 175–198.

Reference list

1. Alekseev S. G. Aspekty organizacii postdiplomnogo soprovozhdenija vpusknikov pedagogicheskogo vuza v uslovijah formirovanija nacional'noj sistemy uchitel'skogo rosta = Aspects of organizing postgraduate mentoring for graduates of a pedagogical university in the context of the formation of a national system of teacher development / S. G. Alekseev, O. A. Kir'jash, T. B. Rabochih // Nauka o cheloveke: gumanitarnye issledovanija. 2020. T. 14, № 4 S. 112–117.

2. Barber M. Kak dobit'sja stabil'no vysokogo kachestva obuchenija v shkolah. Uroki analiza luchshih sistem shkol'nogo obrazovanija mira = How to achieve a consistently high quality of education in schools. Lessons from analyzing the world's best school systems / M. Barber, M. Murshed // Voprosy obrazovanija. 2008. № 3. S. 7–60.

3. Blinov V. M. Teorija i praktika professional'no-pedagogicheskoj podgotovki gumanisticheskogo uchitelja v Germanii = Theory and practice of professional and pedagogical training of a humanist teacher in Germany. Moskva : Izd-vo MPSU, 2005. 247 c.

4. Vinogradova O. Ju. Model' t'jutorskogo soprovozhdenija pedagogov v period professional'noj adaptacii = Model of teacher support for teachers during professional adaptation // Doprofessional'naja pedagogicheskaja podgotovka shkol'nikov v sisteme nepreryvnogo pedagogicheskogo obrazovanija : mat. II mezhdun. nauchno-prakt. konf. [11–12 dekabnja 2023 goda]. Ch.1. Jaroslavl' : RIO JaGPU, 2022. S. 29–36.

5. Danilov S. V. Molodoj pedagog: vektory razvitija i praktiki soprovozhdenija = Young teacher: vectors of development and practice of accompaniment : monografija / S. V. Danilov, L. N. Kuroshina, L. P. Shustova. Ul'janovsk : izd-vo UIGPU, 2022. 160 s.

6. Zagidullin R. R. Analiz regional'nyh modelej povysenija kvalifikacii uchitelej v sub#ektah Rossijskoj Federacii = Analysis of regional models of teacher training in the constituent entities of the Russian Federation : monografija. Sankt-Peterburg : SPbAP-PO, 2019. 118 s.

7. Zair-Bek S. I. Kadry shkol'nogo obrazovanija: vozmozhnosti i deficit = School personnel: opportunities and deficits / S. I. Zair-Bek, T. A. Mercalova, K. M. Anchikov // Monitoring jekonomiki obrazovanija : informacionno-analiticheskie mat. po rezul'tatam statisticheskix i sociologicheskix obsledovanij. Moskva : NIU VShJe, 2020. № 18. S. 217–226 s.

8. Zolotareva A. V. Obespechenie edinstva federal'noj sistemy nauchno-metodicheskogo soprovozhdenija professional'nogo razvitija pedagogicheskix kadrov: vozmozhnosti i riski = Ensuring the unity of the federal system of scientific and methodological support for the professional development of teaching staff: opportunities and risks / A. V. Zolotareva, L. V. Bajborodova, M. V. Gruzdev, I. G. Harisova // Obrazovanie i nauka. 2023. T. 25, № 9. S. 12–43.

9. Ilaltdinova E. Ju. Osobennosti organizacii postdiplomnogo soprovozhdenija vypusnikov programmy celevogo obuchenija v uslovijah regional'nogo social'no-pedagogicheskogo klastera = Peculiarities of organization of postgraduate support of graduates of the targeted training program in the conditions of the regional socio-pedagogical cluster / E. Ju. Ilaltdinova, E. V. Ignat'eva // Vestnik orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta. 2017. № 10. (210). S. 65–69.

10. «Kak sdelat' professiju uchitelja – professiej budushhego! Uroki so vsego mira» Analiticheskij doklad mezhdunarodnogo sammita, posvjashhennogo professii uchitelja = How to make the profession of a teacher – the profession of the future! Lessons from around the world Analytical report of the international summit on the teaching profession / per. s angl. L. I. Zaichenko, red. N. A. Zaichenko. Sankt-Peterburg : Otdel operativnoj poligrafii NIU VShJe, 2011. 144 s.

11. Kovaleva T. M. Nekotorye predvaritel'nye razmyshlenija o t'jutorstve kak osobom nastavnichestve = Some tentative reflections on tutoring as special mentoring :

sb. mat. XVI mezhd. nauchno-prakt. konferencii (XXVIII Vserossijskoj nauchno-prakt. konf.). T'jutorstvo v otkrytom obrazovatel'nom prostranstve. Osoboe nastavnichestvo [18 oktjabrja – 19 oktjabrja 2023 g.]. Moskva : DPK Press, 2023. S. 9–14.

12. Razvitie sistemy soprovozhdenija molodyh pedagogov = Development of a system of support for young teachers : metod. rekom. / O. B. Dautova, M. G. Ermolaeva, A. N. Shevelev. Sankt-Peterburg : APPO SPb, 2019. 141 s.

13. Sibagatullina A. R. Adaptacija molodyh uchitelej k professional'noj dejatel'nosti v innovacionnoj obrazovatel'noj srede = Adaptation of young teachers to professional activity in innovative educational environment / A. R. Sibagatullina, G. A. Stepanova // Vestnik Mininskogo universiteta. 2021. T. 9, №4. S. 4.

14. Sovershenstvovanie regional'nyh sistem nauchno-metodicheskogo soprovozhdenija professional'nogo razvitija pedagogicheskikh rabotnikov v uslovijah integracii v edinoe obrazovatel'noe prostranstvo Rossijskoj Federacii = Improvement of regional systems of scientific and methodological support of professional development of teachers in conditions of integration into a single educational space of the Russian Federation : uchebnoe posobie / pod red. A. V. Zolotarevoj, L. V. Bajborodovoj. Jaroslavl' : RIO JaGPU, 2023. 387 s.

15. Sotnikova M. S. Metodologija i tehnologija soprovozhdenija professional'noj adaptacii molodogo uchitelja v innovacionnoj obrazovatel'noj srede = Methodology and technology for supporting the professional adaptation of a young teacher in innovative educational environment. Moskva : MShU, 2022. 152 s.

16. Tarhanova I. Ju. Edinoe obrazovatel'noe prostranstvo podgotovki pedagogov: istorija i sovremennost' = Unified educational space for training teachers: history and modernity // Metodologija edinogo obrazovatel'nogo prostranstva podgotovki pedagogov : kollektivnaja monografija / nauch. red. I. Ju. Tarhanovoj. Jaroslavl' : RIO JaGPU, 2022. S. 9–24.

17. T'jutorskoe soprovozhdenie professional'nogo razvitija pedagoga = Tutor support of professional development of the teacher : uchebno-metodicheskoe posobie / N. V. Borodkina, A. V. Zolotareva, A. L. Pikina, O. V. Tihomirova. Jaroslavl' : GAU DPO JaO IRO, 2017. 326 s.

18. Harisova I. G. Cennostno-smyslovaja model' formirovanija preemstvennyh rezul'tatov podgotovki pedagoga = Value-semantic model of formation of successive results of teacher training // Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Pedagogika. Psihologija. Sociokinetika. 2021. T. 27, № 4. S. 257–264.

19. Hutorskoj A. V. Metodologija innovacionnoj praktiki v obrazovanii = Methodology of innovative practice in education : monografija. Moskva : Ridero, 2021. 162 s.

20. Upravlenie professional'nym razvitiem pedagogov: strategii, modeli, tehnologii i praktiki = Management of professional development of teachers: strategies, models, technologies and practices : kollektivnaja monografija // N. V. Antonov, E. A. Demidova, O. A. Ivanova [i dr.] // Moskva : OOO «A-Prior», 2023. 165 s.

21. Shirshova I. A. Adaptacija molodogo uchitelja k professional'noj dejatel'nosti v sovremennoj shkole = Adaptation of a young teacher to professional activity in modern school // Uchenye zapiski Tavricheskogo nacional'nogo universiteta imeni V. I. Vernadskogo Serija «Problemy pedagogiki srednej i vysshej shkoly». 2014. T. 27 (66), № 3. S. 3–17.

22. Ainley J., Carstens R. Teaching and Learning International Survey (TALIS) Conceptual Framework. OECD Education Working Papers, 2018. № 187. 876 r.

23. Buonomo I. & other Unravelling teacher job satisfaction: the contribution of collective efficacy and emotions towards professional role // International journal of environmental research and public health. Volume 17, 2020. r. 736.

24. Schleicher A. TALIS 2018. Teaching and Learning International Survey Insights and Interpretations 2018. URL: https://www.mined.gov.cu/wp-content/uploads/2021/11/talis_2018_insights_and_interpretations.pdf (data obrashhenija: 20.08.2024).

25. Induction for Newly Qualified Teachers (England). Statutory Guidance for Appropriate Bodies, Headteachers, School Staff and Governing Bodies. 2015 // URL: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/458233/Statutory_induction_guidance_for_newly_qualified_teachers.pdf (data obrashhenija: 20.08.2024).

26. Ingersoll R., Smith T. What are the effects of induction and mentoring on teacher turnover? // American Educational Research Journal. 2004 Vol. 41 № 3. P. 681–714.

27. Piggot-Irvine E., Aitken H. et al. Induction of newly qualified teachers in New Zealand // Asia-Pacific Journal of Teacher Education. 2009 Vol. 37 Issue 2. P. 175–198.

Статья поступила в редакцию 06.09.2024; одобрена после рецензирования 11.10.2024; принята к публикации 08.11.2024.

The article was submitted 06.09.2024; approved after reviewing 11.10.2024; accepted for publication 08.11.2024.