

ПОСТДИПЛОМНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В РФ:  
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

*Инга Геннадьевна Харисова, доцент, кандидат педагогических наук, доцент, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», г. Ярославль, e-mail: i.kharisova@yspu.org*

**Аннотация:** в статье представлены результаты исследования состояния постдипломного сопровождения в Российской Федерации, проведенного в 10 регионах с участием педагогических работников и руководителей образовательных организаций. Полученные результаты позволили выявить определенные тенденции, проблемы и перспективы работы с молодыми педагогами.

**Ключевые слова:** постдипломное сопровождение, молодые педагоги, наставничество, средства сопровождения.

Сопровождение выпускников педагогических вузов и колледжей в первые три года после завершения обучения необходимо для их успешной адаптации к самостоятельной профессиональной деятельности и создания условий для закрепления их в профессии. Постдипломное сопровождение (сопровождение) можно определить как целенаправленный процесс, предусматривающий реализацию системы средств, которые будут обеспечивать помощь молодому педагогу (возраст до 35 лет), работающему в образовательной организации менее трех лет, в выполнении трудовых функций и трудовых действий профессионального стандарта, коррекции возникающих проблем и выстраивании перспектив дальнейшего развития как эффективного работника сферы образования.

Сопровождение как необходимую составляющую этапа «закрепление в профессии» выделяют Е.Ю. Илатдинова, И.Ф. Фильченкова, С.В. Фролова, отмечая, что оно важно, как для эффективной адаптации, так и для профессиональной успешности молодого педагога и является элементом системы целевой подготовки педагога [Илатдинова, 2017]. Ю.А. Скурихина и А.А. Пивоваров, рассматривая вопросы методического сопровождения молодых педагогов, определяют в качестве одной из целей работы с ними формирование устойчивой мотивации к трудовой деятельности, так как мотивационные проблемы, по их мнению, являются ключевыми, определяющими успешность, как профессиональной адаптации, так и профессионального роста специалиста [Скурихина, 2023]. С.Г. Алексеев, И.В. Меха, Т.Б. Рабочих связывают успешность постдипломного сопровождения выпускников педагогических вузов с проектированием данного процесса на основе «индивидуальной диагностики затруднений и построением индивидуальной дорожной карты профессионального становления» [Алексеев, 2019]. По мнению Ю.С. Барбашиной и Е.Б. Манузиной постдипломное сопровождение поможет молодому педагогу раскрыть свою индивидуальность, сформировать собственную профессиональную траекторию и развить необходимые для успешной работы компетенции [Барбашина, 2020].

Резюмируя вышесказанное, можем заключить, что в научно-педагогическом сообществе проблемам постдипломного сопровождения молодых работников сферы образования уделяется достаточно большое внимание, рассматриваются его цели, этапы, эффективные средства и планируемые результаты, а также затруднения в построении данного процесса на базе образовательных организаций и пути их решения.

В 2024 году группой исследователей под руководством А.В. Золотаревой на базе ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д.

Ушинского» был разработан и реализован диагностический инструментарий, позволяющий выявить основные характеристики системы постдипломного сопровождения молодых педагогов в 10 регионах Российской Федерации. В опросе приняли участие 1103 респондента. Целью проведенного исследования было выявление возможностей, путей, средств совершенствования системы научно-методического обеспечения постдипломного сопровождения и закрепления в профессии молодых педагогов в субъектах Российской Федерации. Задачи опроса предусматривали, как оценку готовности педагогов и руководителей к организации сопровождения молодых педагогов, так и результатов и эффективности проводимой в регионах РФ работы с выпускниками педагогических вузов и колледжей. Анкеты-опросники для педагогов и руководителей составлялись на основе антропологического, акмеологического, системного, и рефлексивно-деятельностного подходов. Полученные результаты были обработаны с использованием методов первичной описательной статистики и ранжированием выборов [Золотарева, 2024].

В результате исследования были выявлены наиболее часто используемые средства сопровождения молодых педагогов, к которым большинство респондентов отнесли: наставничество, консультирование и помощь в проектировании индивидуального образовательного маршрута. Наставничество, по мнению респондентов из числа педагогов занимает первое место (средний показатель 2,42 из 10) в тройке рейтинга средств, используемых в процессе сопровождения молодых педагогов, причем наибольшее значение ему придают преподаватели педагогических колледжей (1,81), наименьшее работники организаций дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования (показатели 3,06 и 3,39 соответственно), молодые учителя (стаж работы менее 3-х лет) считают, данное средство наиболее значимым для себя (показатель 2,37). Значение наставничества в развитии молодых специалистов и педагогов-наставников отмечают в своем исследовании Е.В. Игнатьева и Н.Д. Базарнова, по представленным ими данным 68% педагогов характеризуют работу с наставником как ресурс для профессионального развития и саморазвития » [Игнатьева, 2018].

Следует отметить достаточно редкое использование таких перспективных средств сопровождения, как включение в инновационные проекты и помощь в подготовке к аттестации на новую категорию (показатели рейтинга 14,37 и 13,07 соответственно), что, во-первых, противоречит запросу молодых специалистов на стимулирование их профессиональной карьеры, во-вторых, не позволяет использовать их потенциал в повышении качества инновационной деятельности образовательной организации. Интересно, что необходимость создания цифрового ресурса для сопровождения молодых педагогов отмечает 80,8% педагогов и 77,8% руководителей, принимавших участие в исследовании, также они отмечают значимость данного средства для закрепления выпускников педагогических вузов и колледжей в профессии. К такому же выводу приходят в своей работе Е.Ю. Илатдинова, И.Ф. Фильченкова, С.В. Фролова, выделяя в качестве одного из механизмов постдипломного сопровождения «электронный интерактивный полифункциональный сервис онлайн-сопровождения» [Илатдинова, 2017]. Однако, подобные ресурсы практически не используются в большинстве организаций, вероятно, в силу то, что отсутствуют единые представления о их структуре и наполнении, а также цифровая платформа, использование которой было бы удобно для представителей администрации и педагогического коллектива.

Стоит отметить, что, не смотря на достаточно узкий спектр средств сопровождения, в большинстве образовательных организаций проводится целенаправленная работа по оказанию помощи молодым специалистам в период их вхождения в профессию. Это подтверждает 84,3% респондентов из числа руководителей и 61,7% участников опроса из числа педагогов. Однако, обращая внимание на то, что процент педагогических работников несколько ниже, чем представителей администрации, можно сделать вывод,

что результаты сопровождения не совсем удовлетворяют некоторых педагогов, особенно имеющих стаж работы менее трех лет, их показатель еще ниже и составляет 60,5%. Данное обстоятельство может быть связано, в том числе, и тем, что используемые для этого средства не позволяют в полной мере решать проблемы профессиональной адаптации, реализуются формально и недостаточно качественно.

Подтверждает сделанный выше вывод и информация о средствах, которые помогают молодому педагогу в закреплении в профессии. По результатам опроса их количество достаточно ограничено, в пятерку наиболее часто используемых вошли: помощь более опытных коллег ((рейтинговый балл 2,70), материальное стимулирование (показатель рейтинга 3,36), взаимодействие с наставником (позиция в рейтинге 3,39 баллов), консультирование и помощь в решении проблем и поддержка администрации (результаты ранжирования 4,64 и 4,86 баллов соответственно). При этом, достаточно большой набор средств, таких как, помощь с определении перспектив профессионального роста, проявление внимания и помощи со стороны коллег, сопровождение в процессе подготовки к аттестации, безусловно, влияющих на формирование положительной мотивации на самореализацию в профессиональной деятельности, используются гораздо реже.

Можно предположить, что на достаточно среднюю эффективность работы по сопровождению молодых педагогов, проводимой в образовательных организациях, может влиять небольшой процент представителей педагогических коллективов, участвующих в сопровождающей деятельности. По результатам исследования только 29,9% респондентов с уверенностью подтверждают свое участие в решении данной задачи, чаще всего они участвуют в разработке программы сопровождения (37,7% респондентов) и выполняют функцию наставника (25,1% опрошенных). Участники опроса из числа руководителей, также проявляют недостаточную, на наш взгляд, активность, только 30,9% из них являются наставниками молодого педагога, а 27,8% осуществляют контроль за реализацией программы сопровождения. Таким образом, многие руководители, предпочитают делегировать свои полномочия по проектированию процесса сопровождения молодого специалиста своим заместителям, что не позволяет им видеть проблему изнутри, что также может влиять на качество проводимой с молодыми педагогами работы.

Еще одним ресурсом, который недостаточно используется для повышения эффективности постдипломного сопровождения, является сотрудничество руководителей с организациями и службами для решения задач закрепления в профессии молодых специалистов. Полученные в ходе исследования данные, свидетельствуют, что большинство респондентов (61,1%) сотрудничает с региональными службами, и слабо используют потенциал взаимодействия со своими коллегами из других организаций, например для обмена опытом или ресурсами, а также, что настораживает, лишь небольшой процент участников опроса (от 3,4% до 5,7% руководителей в зависимости от типа организации) объединяют усилия в решении данной проблемы с представителями педагогических колледжей и вузов, что затрудняет подготовку будущих педагогов и затрудняет работу с выпускниками, поскольку не позволяет своевременно вносить корректировки в программы подготовки специалистов с учетом испытываемых молодыми педагогами затруднений в первые годы работы. Тогда как, на первое место в рейтинге принципов, которыми необходимо руководствоваться при построении системы сопровождения, по мнению большинства участников опроса, следует поставить «соответствие проводимой работы приоритетным задачам в сфере образования» (рейтинговый балл 1,89 у педагогов и 1,93 у руководителей). Это достаточно сложно осуществить при отсутствии тесного контакта между представителями колледжей и вузов, которые занимаются подготовкой будущих педагогов, и коллективами организаций, в которых выпускники будут строить свою профессиональную карьеру в сфере образования.

Подводя итог представленным выше данным, целесообразно отметить, что, не смотря на то, в целом система постдипломного сопровождения молодых педагогов создана и функционирует в образовательных организациях, существуют определенные проблемы, которые не позволяют осуществлять работу с молодыми специалистами максимально эффективно. Вместе с тем, в педагогическом сообществе существует определенное понимание направлений совершенствования и повышения качества решения задач сопровождения и закрепления в профессии начинающих учителей, связанных с совершенствованием элементов системы сопровождения и развитием кадрового потенциала образовательной организации.