

v-ramkah-mezhdunarodnogo-grantovogo-konkursa-pravoslavnaia-initsiativa (дата обращения: 15.05.2024).

5. Система высшего образования: воспитательные программы. URL: <http://imc.edu.ru/wp-content/uploads/2023/10/> (дата обращения: 15.05.2024).

6. Участие церкви в воспитании молодежи. URL: <https://pravkonkurs.ru/Blog/BlogIndex/Uchastie-Cerkvi-v-ekologicheskom-prosveschenii-detey-i-molodezhi-obsudili-uchastniki-seminara-v-Moskve> (дата обращения: 15.05.2024).

7. Шатилов С. Ф. Традиционные ценности и современный мир // Церковь и государство : сб. пленарных докладов ежегодных Митрофановских церковно-исторических чтений «Молодежь: свобода и ответственность» [7 декабря 2018 г.]. Воронеж : ВУНЦ ВВС «ВВА», 2018. С. 30–37.

8. Шатилов С. Ф. Политика Российской Федерации в области духовно-нравственного воспитания – направление укрепления духовно-нравственного состояния нации // Современные проблемы гуманитарных и общественных наук. Воронеж : ИПЦ «Научная книга», 2018. Вып. 4 (21). С. 3–9.

УДК 374

Н. В. Шляхтина

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства как субъект сопровождения молодых педагогов

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).

В статье предложено понимание термина «молодой специалист» в соответствии с федеральными документами. Дано представление о молодом педагоге как субъекте научно-методического сопровождения, о его профессиональных затруднениях и причинах ухода из профессии. Профессиональные перспективы молодых педагогов характеризуют направления их со-

провожения специалистами ЦНППМ и административной командой школы. Обоснованы возможности технологий наставничества для обеспечения механизма сопровождения молодых педагогов.

Ключевые слова: молодые педагоги; наставничество; центры непрерывного повышения профессионального мастерства; причины ухода из профессии; дополнительное профессиональное образование; сопровождение

N. V. Shlyakhtina

Center for continuous professional development as a subject of support for young teachers

The article proposes the understanding of the term «young specialist» in accordance with federal documents. The young teacher as a subject of scientific and methodological support, his professional difficulties and reasons for leaving the profession are described. Professional prospects of young teachers characterize the directions of support of young teachers by the specialists of CNPPM and the administrative team of the school. The possibilities of mentoring technologies to provide a mechanism for accompanying young teachers are substantiated.

Key words: young teachers; mentoring; centers for continuous professional development; reasons for leaving the profession; additional professional education; support

Современная образовательная политика придает особое значение развитию инноваций и проектов, направленных на повышение качества подготовки и сопровождения педагогов. Трансформация школьного образования и усиление роли методической работы в школах требуют изменений в методологической и предметной подготовке учителей.

Новые условия диктуют необходимость появления нового типа учителя – активного и успешного в педагогической практике. В связи с этим основной задачей становится выявление особенностей профессионального развития педагогов на всех этапах их карьеры, а также усиление внимания к сопровождению молодых педагогов [Павлов, 2022]. Молодые педагогические кадры нового качества играют ключевую роль в национальных проектах и модернизации российской системы образования. Именно

они способны обеспечить качественные изменения в других аспектах системы образования.

Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения [Распоряжение..., 2022] предполагает решение нескольких проблем и проведение соответствующих мероприятий. Одной из проблем является несоответствие результатов подготовки молодых педагогов актуальным запросам образовательной отрасли, общества и государства. Для решения этой задачи предусмотрено закрепление начинающих педагогов в профессии, включая создание индивидуальных маршрутов постдипломного сопровождения совместно с образовательными организациями и работодателями. Еще одним вызовом в области непрерывного профессионального развития является несистемный подход к сопровождению и поддержке педагогических работников и управленческих кадров до 35 лет в первые 3 года работы, недостаточное использование наставнических практик. Также в концепции предусмотрено адресное сопровождение молодых педагогов, которое должны осуществлять центры непрерывного повышения профессионального мастерства, созданные во всех регионах Российской Федерации. Научно-методические центры при педагогических вузах, в свою очередь, должны разработать модели для выявления, отбора и сопровождения педагогически одаренной молодежи. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства организует разработку и внедрение различных форм адресной поддержки и сопровождения педагогических работников до 35 лет и в первые три года работы, а также организацию внедрения целевой модели наставничества педагогических работников [Шляхтина, 2022].

Уточним, что термина «молодой специалист» в Трудовом кодексе РФ нет, не раскрыты его суть и критерии, по которым можно отнести работника к данной категории. Как федеральные, так и локальные нормативно-правовые акты определяют общие условия, которым должен соответствовать претендент на данный статус. До апреля 2024 года в образовательных организациях молодыми педагогами считали, если работник:

- завершил обучение в образовательной организации по основным профессиональным образовательным программам (высшее или среднее профессиональное образование);

– впервые поступил на работу (в течение одного года с момента получения диплома) или имеет небольшой стаж работы (в среднем от года до трех лет);

– не старше 35 лет включительно (предельный возраст варьируется в зависимости от региона).

В соответствии с изменениями в законе о молодежной политике в РФ, принятыми в апреле 2024 года, теперь к молодым специалистам относятся также молодые люди, получившие трудовой стаж в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. Кроме этого, документом вводится понятие «молодой работник» – гражданин РФ в возрасте до 35 лет включительно, имеющий трудовой стаж не более трех лет и не относящийся к категории «молодой специалист» [Федеральный закон..., 2024].

По данным статистики [Индикаторы образования..., 2024] в Российской Федерации количество педагогических работников постепенно уменьшается, причем подавляющее большинство из них – женщины. Доля молодых педагогов стабильна, прирост составляет около 14 % в год.

Ярославская область подтверждает данную закономерность. Более 600 выпускников педагогических колледжей и вузов ежегодно приходят работать в региональную систему образования (см. Таблицу 1).

Таблица 1.

Данные о количестве педагогических работников в Ярославской области в соответствии с отчетом ОО-1 на 20.09.2023

Уровень образования	Количество педагогов (всего)	Педагогов до 35 лет	Стаж до 3 лет
Дошкольное образование	8419	2371	562
Общее образование	10154	2681	1045
Дополнительное образование	1278	394	74
СПО	1778	407	250
ИТОГО	21619	5853	1931

Проведенный сравнительный анализ данных федерального статистического наблюдения № ОО-1 «Сведения об организа-

ции, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования» за два предыдущих года, показал, что в образовательных организациях ротация педагогических работников незначительна, в том числе среди управленческих кадров. Отмечается старение педагогических коллективов, в школах процент молодых педагогов не соотносится с количеством опытных учителей старше 50 лет, количество которых преобладает. Отметим и дисбаланс в отношении преподаваемых предметов: число молодых учителей математики, физики, информатики, технологии невелико, а вместе с государственным заказом на социально-экономическое развитие страны и рост инженерного образования ставит под сомнение возможность передачи технологий и содержания и сохранения преемственности в будущем.

Интересны причины, по которым молодые педагоги приходят в школу. Проведенный опрос в профессиональном сообществе и социальной сети показал, что чаще всего работа в школе становится первым опытом в поиске себя и более выгодной в финансовом отношении работой в больших городах, осознанный выбор профессионального пути учителя встречается реже. Особенно это касается учителей иностранного языка, информатики, физической культуры, которые могут быть востребованы на рынке труда и в не образовательных организациях.

В сравнении типов школ, в которых работают молодые педагоги, преобладают типовые общеобразовательные школы, реже – школы первого кластера с углубленным изучением предметов, преимущественно в спальных районах. Молодые педагоги готовы взять в школе любую оплачиваемую нагрузку, используя все возможности внутреннего и внешнего совмещения, а также иные подработки.

Причинами ухода молодых педагогов из профессии в первые годы работы в школе все чаще называют стрессовые ситуации на работе, молодые педагоги испытывают трудности в заполнении документов как текущего характера, так и при подготовке к конкурсам и аттестации, но основной причиной становятся коммуникативные трудности, проблемы межличностного взаимодействия с разными категориями участников педагогического

процесса. Молодым педагогам непросто взаимодействовать с родителями, их ученики видят похожего по возрасту и интересам человека, что тоже не всегда способствует продуктивному общению. Особо отметим взаимодействие с коллегами и администрацией: межпоколенческий кризис и разность во взглядах становятся препятствием для совместной деятельности.

Молодые педагоги связывают свои профессиональные затруднения с недостаточной стрессоустойчивостью и организованностью. Они склонны винить и себя, и несовершенство системы образования, в которой работают. Основные проблемы молодых учителей связаны с реализацией педагогических задач в соответствии с образовательными стандартами, преодолением низкой учебной мотивации учащихся и поддержанием дисциплины в классе. Особые трудности возникают в работе современного учителя из-за неадекватного поведения родителей и недостатка современного учебного оборудования. Идеальным учителем считается тот, кто совмещает строгость с любовью к детям. Молодые учителя в целом довольны своей работой, но готовы ее покинуть в случае непригодных условий, конфликтных ситуаций или потери смысла в профессии. Решение остаться в учительской профессии или покинуть ее во многом зависит от первого года работы. Наибольшее раздражение у молодого педагога вызывают школьная рутинная работа, излишняя бюрократия, неоплачиваемые дополнительные обязанности, недостаток креативности и свободы в работе.

Профессиональные перспективы молодых педагогов заключаются в том, чтобы выйти за пределы школы и насытить свою жизнь значимыми интересами. Это поможет им найти истинные смыслы в своей работе, отходя от юношеского максимализма, но избегая профессионального выгорания. Молодые учителя считают, что внутренние показатели успеха в учительской деятельности гораздо важнее, чем внешние. В целом, они относятся к учительской профессии спокойно и прагматично. Главным аргументом в пользу этой профессии для молодых педагогов, решивших остаться в профессии, является ее творческий характер.

Подводя итоги, уточним механизм и задачи сопровождения молодых педагогов. Для успешного выполнения трудовых функций и закрепления в профессии требуется адресное сопро-

вождение через работу наставнических пар, создание ситуаций успеха и субъектно ориентированный подход [Нугуманова, 2023]. Поддержка молодых педагогов должна осуществляться не только через методическое сопровождение (направление на повышение квалификации, семинары и мероприятия по развитию профессиональных навыков педагога), но и включать форматы нематериального стимулирования (представления к профессиональным наградам, встречи с министром и другими значимыми людьми, чествование молодых педагогов на праздниках). И тогда критериями позитивной адаптации молодых учителей станут не только результаты профессиональной деятельности, выраженные в успехах учеников, но и позитивный эмоциональный фон, желание не просто остаться в школе, но и менять образование к лучшему [Морозов, 2023].

Качество сопровождения в данном случае зависит от действий руководителя школы, куратора наставничества и методистов ЦНППМ, что и становится главной задачей для интеграции в профессию молодых педагогов.

Библиографический список

1. Индикаторы образования: 2024 : статистический сборник / Н. В. Бондаренко, Т. А. Варламова, Л. М. Гохберг [и др.]. Москва : ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. 416 с.

2. Распоряжение Минпросвещения России от 15 декабря 2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174». URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/3fc484bc2dcf592bee7e324ca2bfda90/download/5420/> (дата обращения: 23.04.2024).

3. Федеральный закон от 22.04.2024 № 95-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О молодежной политике в Российской Федерации”». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202404220035?index=4> (дата обращения: 23.04.2024).

4. Морозов А. В. Проблема наставничества в сфере современного российского образования // Наставничество как транс-

фер к новым возможностям в образовании: модели, формы, перспективы, риски : сб. ст. участников Всероссийской научно-практ. конф. [Арзамас, 02–03 ноября 2023 года]. Арзамас : Нац. исслед. Нижегородский гос. ун-тет им. Н. И. Лобачевского, 2023. С. 137–140.

5. Нугуманова Л. Н. Наставничество: от теории к практике / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. Казань : ГАОУДПО «Институт развития образования Республики Татарстан», 2023. 198 с.

6. Павлов Н. М. Современные формы сопровождения молодого педагога / Н. М. Павлов, Д. Г. Абрамова // Народное образование Якутии. 2022. № 4(125). С. 5–8.

7. Шляхтина Н. В. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства – новый социальный институт в образовательном пространстве региона / Н. В. Шляхтина, Н. И. Бобылева // Актуальные проблемы психологии и педагогики в современном образовании : сб. науч. ст. VI междуна. научно-практ. конф. [Ярославль, 16 мая 2022 года] / под науч. ред. Е. В. Карповой. Ярославль ; Минск : ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2022. С. 210–212.

УДК 37.017

Е. П. Штогринa, И. В. Карасева

Событийный подход в патриотическом воспитании детей дошкольного возраста

В данной статье представлен опыт работы педагогов дошкольной организации по патриотическому воспитанию старших дошкольников на основе событийного подхода. Предложенные образовательные мероприятия легли в основу тематической недели, посвящённой юбилейной дате полного освобождения Ленинграда от вражеских захватчиков. Авторами предложены активные формы, методы и приёмы, позволяющие погрузить дошкольников в события гражданско-патриотической направленности. Данный опыт может использоваться в профессио-