

УДК 3788

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/103/67>

РОЛЬ ВЫЕЗДА АКТИВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СНИЖЕНИИ УТЕЧКИ КАДРОВОГО СОСТАВА ПЕДАГОГОВ В ШКОЛЕ

©Хлебников А. С., SPIN-код: 7250-0497, канд. пед. наук, Московский государственный психолого-педагогический университет, г. Москва, Россия, xlebnikov@list.ru

©Фомина Е. Ю., ORCID: 0000-0002-5393-9834, Московский государственный психолого-педагогический университет, г. Москва, Россия, yekaterina_fomina@vk.com

THE ROLE OF THE DEPARTURE OF THE ASSET OF YOUNG SPECIALISTS IN REDUCING THE LEAKAGE OF TEACHERS IN THE SCHOOL

©Khlebnikov A., SPIN-code: 7250-0497, Ph.D., Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, xlebnikov@list.ru

©Fomina E., ORCID: 0000-0002-5393-9834, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, yekaterina_fomina@vk.com

Аннотация. Описаны основные аспекты интеграции и удержания молодого педагога в профессии, определены условия, обеспечивающие этот процесс, показаны эффективные способы деятельности образовательных организаций по сопровождению и поддержке молодого педагога. Изучены особенности нового поколения педагогов, которые диктуют современные реалии, благодаря которым возникают новые риски ухода специалиста с должности, имя одному из них — выгорание. Важность правильной интеграции в рабочую среду и подготовки к выполнению трудовых задач во многом продиктована ответственностью перед будущим поколением. Утечка кадров сопровождается миграцией перспективных специалистов в другие страны, этому способствует существующий ряд факторов, описанный в статье. В работе определены актуальные стратегии предотвращения профессионального выгорания молодых педагогов — они помогут не только увеличить количество специалистов в профессии, но также и дать им возможность развиваться в карьерной среде, стремиться к успеху. Особое внимание уделяется слетам молодых специалистов как одному из ведущих способов профилактики выгорания в целом. Статья включает в себя особенности времяпрепровождения вне учреждения работы, описаны этапы участия в слете, а также взаимовыгодная связь его с администрацией школы, которой необходимо сотрудничество с проектами города или страны такого формата. Профессиональная успешность педагога во многом зависит не только от прохождения трудностей карьерного пути, но и в том числе от умения экологично подходить к трате своих внутренних ресурсов, находить источник их восполнения. Слеты молодых специалистов отвечают данным запросам и способны расширять кругозор, круг общения, повысить свою осведомленность. Вмещая в себя множество позитивных влияний на педагога, слеты стали эффективной мерой по профилактике его профессионального выгорания, выстраивая перспективу его успеха.

Abstract. The article describes the main aspects of the integration and retention of a young teacher in the profession, defines the conditions that ensure this process, and shows effective ways for educational organizations to accompany and support a young teacher. The features of a new generation of teachers who dictate modern realities are studied, due to which new risks of leaving a specialist's position arise, the name of one of them is burnout. The importance of proper integration into the work environment and preparation for the performance of work tasks is largely

dictated by responsibility to the future generation. The personnel drain is accompanied by the migration of promising specialists to other countries, this is facilitated by the existing number of factors described in the article. The paper identifies current strategies to prevent professional burnout of young teachers – they will help not only increase the number of specialists in the profession, but also give them the opportunity to develop in a career environment, strive for success. Special attention is paid to gatherings of young professionals as one of the leading ways to prevent burnout in general. The article includes the specifics of spending time outside the work institution, describes the stages of participation in the meeting, as well as its mutually beneficial relationship with the school administration, which needs cooperation with projects of a city or country of this format. The professional success of a teacher largely depends not only on passing through the difficulties of a career path, but also on the ability to take an environmentally friendly approach to spending their internal resources, to find a source of replenishment. Gatherings of young specialists meet these demands and are able to broaden their horizons, social circle, and raise their awareness. Accommodating many positive influences on the teacher, the meetings have become an effective measure to prevent his professional burnout, building the prospect of his success.

Ключевые слова: молодой педагог, интеграция, кадры, профессиональная успешность, учитель.

Keywords: young teacher, integration, personnel, professional success, teacher.

В настоящий момент полным ходом идет реализация стратегических целей государства в области образования и воспитания. Такая политика ориентирована на поддержку образовательных инноваций в области качества подготовки и сопровождения педагогических кадров. Прежде всего упор идет на квалификацию педагога – реалии диктуют новый социальный тип личности учителя, который сможет быть активным и успешным в постоянно меняющейся деятельности. Потому так необходимо каждому учреждению стремиться к развитию педагогического профессионализма и повышения его инновационного потенциала в массовой педагогической практике. Изучив источники, можно судить о том, что новшества в образовании нашей страны говорят о качественных изменениях молодого кадрового состава, который станет ресурсом преобразования новых источников концептуального, программного, методического, технологического потенциала [5]. Однако тенденция такова, что на рабочих местах по большей мере остаются педагоги старше 35 лет, а средний возраст учителя превышает отметку в 50 — это обусловлено уходом молодых специалистов после первых лет работы в образовательных учреждениях — по данным исследования «Аktion образования». Как замечает А. Майер: «В российских школах и детских садах наблюдается дефицит преподавателей и воспитателей в возрасте 20–30 лет: они составляют около 10% от общего числа педагогов» [4].

Также необходимо заметить, что в своих трудах А. П. Горшунов описывает несоответствие образовательной программы учреждений высшего образования актуальным потребностям рынка труда как одну из основных причин утечки молодого кадрового состава. Молодежь сталкивается с трудностями, к которым их не готовили в ВУЗе, и только с комплексом мер профессиональной адаптации, вызванной заинтересованностью работодателя, новые кадры внесут вклад в развитие организации. В противном случае мы сталкиваемся с утечкой кадров на глобальном уровне – миграцию талантливого персонала в другие страны. А.А. Литвинюк с соавторами изучил данную проблематику, сравнив с

венгерской ситуацией на рынке труда [3]. Престиж получения образования и работы других стран хоть и снижало статистику Венгрии, однако означало бы раскрытие потенциала молодежи как общее достояние всех стран ЕС, однако для Российской Федерации такой исход будет губителен. В настоящее время наиболее актуальна проблема переезда способных кадров в мегаполисы, обескровив при этом остальные города. Особенно это касается одной из самой уязвимой категории персонала — педагогов, на которых лежит большая ответственность за обучение будущего поколения страны.

Методика исследования: совершенно логичны любые действия (социальные меры) со стороны государства и работодателя по грамотной интеграции и удержанию в профессии молодых педагогов, которые помогли бы обеспечить условия для их успешной профессионализации и полноценной самореализации – соответственно актуализация поиска смыслов профессиональной деятельности современного учителя [7].

Как верно замечает А. П. Горшунов: «...основное влияние на уровень качества подготовки специалистов оказывают не столько государственные нормативы, сколько условия реализации этих требований в конкретной образовательной системе» [1].

В интересах руководителя подготовить необходимый пласт профилактики конфликтных ситуаций в своем коллективе, обеспечивая высокий уровень корпоративной культуры — об этом говорит в своем исследовании А. А. Николаева [6].

Управленческий аспект этих действий, как ведущий, основывается на инновационных мерах кооперации образовательных учреждений с региональными и муниципальными проектами по объединению активов (педагогических кадров) между собой, например ОУ и иных образовательных /социальных организаций (например, других госструктур или некоммерческих организаций). В рамках этого взаимодействия работодатель отправляет молодого сотрудника на выезд, гарантирующий возможность проживания и созданию качественно нового опыта. Такие выезды называются слетами («неформальные» форумы, командообразующие встречи и т. п.), обязательное условие которых заключается в полной смене обстановки вокруг и окружающих людей. Благодаря такому методу исследования, как наблюдение, полностью раскрываются условия слета: на них регистрируются заранее, в большинстве случаев они являются бесплатными и организованы работодателем — и по итогам требуют отчет по проделанной работе регистрации и пребывания молодого специалиста. Его роль заключается в грамотной подготовке к слету: безусловно, его доставят до места и предоставят условия, однако это означает полное соответствие плану подготовки специалиста. К ней относят грамотный сбор своих вещей согласно высланному списку, прохождение осмотра врачей с медицинскими справками, и правильное заполнение регистрационной странички (в некоторых слетах требуется на сайте снять видео-рассказ о себе и цели поездки) [7].

Возможность анализа в нашем исследовании позволяет раскрыть необходимые аспекты времяпрепровождения на слетах. Шанс оказаться в новом месте дает специалисту полную перезагрузку: ему приходится устанавливать новые связи, знакомясь с людьми иного учреждения, а может даже и профессии. Безусловно, это относится и постоянному взаимодействию с этими людьми — создается новый опыт совместного решения новых и старых задач. Это дает некую пластичность в сознании молодого специалиста, а, благодаря обязательному объединению в команды, есть также чувство общности и привязки каждого к единой цели. Педагог в любой команде учится решать разные проблемы (что диктуют реалии), на практике применяя знания, которые мог приобрести, но нечасто использовать в своей профессиональной деятельности – таким образом наращивая пласт опыта практики ведения своей профессиональной деятельности. Универсальность мягких гибких навыков

(soft skills), которые так необходимы в деятельности педагога, позволят ему проявить себя на должном уровне в команде, или даже быть ее лидером.

Также нельзя не упомянуть про психологическую разгрузку педагога. Помимо привычного отдыха в отведенное время, командам предлагаются мероприятия разного характера в виде дискотек, игр на свежем воздухе, где непременно произойдет включение в новые знакомства, выход эмоциям в период подвижности. В целом, программа мероприятий слета схожа: в нее включено открытие смены, мастер классы, возможны встречи с известными профессионалами, развлекательные программы (вроде шоу талантов, игра приглашенных артистов), и, разумеется, тимбилдинг-мероприятия, ориентированные на сплочение людей ради разрешения поставленной задачи как ведущие мероприятия слета. В случае с известными сменами слета «СТОЛица. Лето» (молодежное сообщество, 4-х дневный летний выезд на природу в Тульскую область), такие задачи включают в себя обеспечение безопасности при ЧС (ориентирование, первая помощь, пожаротушение и т.д.). Обязательным является условие соревнования команд: их представление (распределение, визитка, показ), отслеживание успехов и неудач (подсчет баллов на каждом этапе) и подведение итогов (определение победителя, закрытие смены). Не менее важным остается тематика слета — для каждой смены подготовлено название и специфичные события: так, например, с 26 по 29 июля 2023 года выделено время волонтерской программе «Помогай», где были организованы встречи и мастер-классы, детально отражающие тему волонтерства. Также, по возможности, участников выездов снабжают мерчем мероприятия (футболки, кепки, термосы, флаеры с символикой слета, команды и т. д.) (<https://kurl.ru/crWUp/>)

Результаты исследования: Качества, присущие педагогу, во многом определяют его как коммуникабельного, инициативного, дружелюбного члена коллектива, которые не останутся незамеченными среди сокомандников. Однако такие задатки позволяют постоянному обучению молодого специалиста другим навыкам, перенимать опыт других во время бесед вне решения задач, мероприятий. Поэтому, во время посиделок у костра, проведения «свечки» (подойдет элементарное время обеда), участники слета делятся опытом ведения своей профессиональной деятельности, критических случаев, разрешения трудных конфликтных ситуаций. Это во многом снижает риск возникающих столкновений интересов, так как градус доверия во время беседы повышается. Такой гарант взаимного обмена опытом увеличивает осведомленность и расширяет кругозор, напрямую влияя на профессиональную успешность [2].

Выводы и обсуждения: в итоге после такого выезда, у молодого специалиста создается краткий отрезок новых впечатлений с воспоминаниями и новым опытом. По возвращению на рабочее место, педагог может не только делиться полученными знаниями с окружающими, но и применять их на практике. Ситуации выезда положительно влияют на отношение педагога к работе, сделают его более сдержанным к ситуациям, вызывавшим ранее большее раздражение. Слеты также могут быть «маленькой прожитой жизнью» для отношений внутри коллектива — в ситуации схожих взаимоотношений есть возможность преподнести себя по-новому для коллег, испытать новые способы взаимодействия в коллективе, проработать иные схемы в общении с сотрудниками, укрепив тем самым связь и приняв решение задержаться на месте дольше, чем ранее, ведь уже есть отработанные скрипты общения на слете. Небольшую лепту внесет и тот факт, что слеты бывают палаточными, и, по возвращению, сотрудник научится ценить условия работы, которые покажутся более приятными обычного [4].

Таким образом, решая поехать на слет, и работодатель, и подчиненный молодой специалист, приобретают положительный опыт ведения коммуникаций и взаимодействия.

Несомненно, работодатель, давая согласие и организовывая выезд, способен оценить благоприятный вклад на будущее своего учреждения со стороны молодого специалиста. Он же, в свою очередь, полный новых впечатлений, перезагружен на новые действия, готов привнести инновации в рабочую среду и также обеспечен благоприятными эмоциями, которые могут отодвинуть выгорание (предотвращая внутриличностный конфликт) и развитие неблагоприятных ситуаций. Личный рост молодого специалиста во время проведения выезда обеспечивает его продвижение по карьерной лестнице.

Список литературы:

1. Горшунов А. П. Организация системы контроля качества образования при реализации ФГОС в учреждении среднего профессионального образования // Научные исследования в образовании. 2011. №4. С. 18-22.
2. Какадий И. И., Вакуленко Е. А. Эмоциональное выгорание как фактор конфликтности личности педагога // Научно-аналитический журнал Наука и практика Российского экономического университета им. ГВ Плеханова. 2019. Т. 11. №1. С. 73-77.
3. Литвинюк А. А., Петер К. О проблемах удержания талантливых молодых специалистов в региональных научных центрах и вузах России // Лидерство и менеджмент. 2020. Т. 7. №4. С. 599-612. <https://doi.org/10.18334/lim.7.4.111188>
4. Майер А. А., Булавкина Е. Б. Потенциал профессиональных конкурсов в повышении компетентности учителя // Вестник ВЭГУ. 2016. №2. С. 85-94.
5. Николаева А. А., Васильева А. С. Рынок образовательных услуг и трудоустройства молодых специалистов города Москвы в условиях инновационной экономики // Вестник университета. 2017. №3. С. 147-153.
6. Николаева А. А., Савченко И. А., Корецкая Е. А. Корпоративная культура образовательной организации как средство разрешения и профилактики конфликтов // Образовательные ресурсы и технологии. 2018. №3 (24). С. 76-82.
7. Хлебников А. С., Лопатинская О. С. Роль учителя в преодолении конфликтов между подростками-одноклассниками в поликультурной среде образовательного учреждения // Социосфера. 2019. №1. С. 84.

References:

1. Gorshunov, A. P. (2011). Organizatsiya sistemy kontrolya kachestva obrazovaniya pri realizatsii FGOS v uchrezhdenii srednego professional'nogo obrazovaniya. *Nauchnye issledovaniya v obrazovanii*, (4), 18-22. (in Russian).
2. Kakadii, I. I., & Vakulenko, E. A. (2019). Emotsional'noe vygoranie kak faktor konfliktnosti lichnosti pedagoga. *Nauchno-analiticheskii zhurnal Nauka i praktika Rossiiskogo ekonomicheskogo universiteta im. GV Plekhanova*, 11(1), 73-77. (in Russian).
3. Litvinyuk, A. A., & Peter, K. (2020). O problemakh uderzhaniya talantlivykh molodykh spetsialistov v regional'nykh nauchnykh tsentrakh i vuzakh Rossii. *Liderstvo i menedzhment*, 7(4), 599-612. (in Russian). <https://doi.org/10.18334/lim.7.4.111188>
4. Maier, A. A., & Bulavkina, E. B. (2016). Potentsial professional'nykh konkursov v povyshenii kompetentnosti uchitelya. *Vestnik VEGU*, (2), 85-94. (in Russian).
5. Nikolaeva, A. A., & Vasil'eva, A. S. (2017). Rynok obrazovatel'nykh uslug i trudoustroistva molodykh spetsialistov goroda Moskvy v usloviyakh innovatsionnoi ekonomiki. *Vestnik universiteta*, (3), 147-153. (in Russian).

6. Nikolaeva, A. A., Savchenko, I. A., & Koretskaya, E. A. (2018). Korporativnaya kul'tura obrazovatel'noi organizatsii kak sredstvo razresheniya i profilaktiki konfliktov. *Obrazovatel'nye resursy i tekhnologii*, (3 (24)), 76-82. (in Russian).

7. Khlebnikov, A. S., & Lopatinskaya, O. S. (2019). Rol' uchitelya v preodolenii konfliktov mezhdru podrostkami-odnoklassnikami v polikul'turnoi srede obrazovatel'nogo uchrezhdeniya. *Sotsiosfera*, (1), 84. (in Russian).

Работа поступила
в редакцию 27.04.2024 г.

Принята к публикации
04.05.2024 г.

Ссылка для цитирования:

Хлебников А. С., Фомина Е. Ю. Роль выезда актива молодых специалистов в снижении утечки кадрового состава педагогов в школе // Бюллетень науки и практики. 2024. Т. 10. №6. С. 582-587. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/103/67>

Cite as (APA):

Khlebnikov, A., & Fomina, E. (2024). The Role of the Departure of the Asset of Young Specialists in Reducing the Leakage of Teachers in the School. *Bulletin of Science and Practice*, 10(6), 582-587. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/103/67>