

**Грязнов Сергей Александрович**

канд. пед. наук, доцент, декан

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

## **МЕРЫ УДЕРЖАНИЯ В ПРОФЕССИИ НАЧИНАЮЩИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ**

***Аннотация:** в первые годы карьеры начинающие преподаватели испытывают сильный стресс, поэтому уровень отсева педагогических кадров на этом этапе достаточно высокий. Вводные программы, профессиональное развитие и внутривузовская поддержка могут предоставить начинающим преподавателям дополнительный стимул для удержания в профессии. Цель статьи – внести вклад в понимание важности вводной подготовки, профессионального развития и условий труда для благополучия начинающих преподавателей.*

***Ключевые слова:** учебные заведения, начинающий преподаватель, карьера преподавателя, стресс преподавателя, культура сотрудничества, наставничество.*

Сегодня наблюдается острая нехватка преподавателей в сфере профессионального образования, что влияет на качество учебной среды студентов из-за отмены и совмещения занятий. В первые годы преподавания многие педагоги не чувствуют себя достаточно подготовленными к работе и не ощущают моральную и профессиональную поддержку в учебном заведении. Это может привести к чувству дистресса, низкой удовлетворенности работой и, как следствие, намеренно уйти из профессии.

Одной из причин высокой текучести преподавательских кадров является разрыв между теорией (педагогическое образование) и практикой (работа в учебном заведении). Этот разрыв обычно называют «шоком практики» – переход от выпускника вуза к профессионалу. Начинающие педагоги стремятся применять теоретические знания, полученные в университете, и одновременно борются с реалиями учебной среды. При этом им приходится совмещать множество задач,

включая преподавание; создание безопасной и качественной среды обучения для своих студентов; поддержание дисциплины; сотрудничество с коллегами и руководством. Вводные программы вхождения в профессию, поддержка со стороны коллег, а также предоставление возможностей для профессионального развития могут уменьшить этот «трансферный шок», снабжая новых преподавателей необходимым педагогическим репертуаром и уменьшая их чувство дистресса.

Преподаватель – это эмоционально сложная профессия. Со временем хронический высокий стресс и неспособности справиться с ситуацией приводят к снижению чувства удовлетворенности работой, потере мотивации к преподаванию, низкой эффективностью преподавания и чувству выгорания, что может привести к намерению уйти из профессии.

Почти половина преподавателей покидают профессию в течение первых 5 лет работы. На возрастной состав российских преподавателей влияют одновременно две тенденции – во-первых, растет численность старшей возрастной группы 65+ (на пенсию по возрасту преподаватели, как правило, не уходят), а во-вторых, снижается доля молодых сотрудников до 30 лет (с каждым годом все меньше специалистов остаются в профессии). Таким образом, учебные заведения обучают преподавателей, которые в дальнейшем не будут работать в данной области, это означает колоссальное несоответствие между вложенными экономическими ресурсами и профессиональной отдачей [1].

Вводные программы подготовки преподавателей к профессиональной деятельности имеют решающее значение для расширения поддержки новых кадров. Тем не менее, начинающие преподаватели существенно различаются по способу их подготовки к педагогической профессии, что может иметь последствия для качества их преподавания и удовлетворенности профессией. Так называемые преподаватели второй карьер (имеющие карьеру вне профессии преподавателя и не имеющие педагогического образования) оказываются менее компетентными и менее удовлетворенными своей работой, чем преподаватели первой карьеры.

Вводные программы и мероприятия по профессиональному развитию часто используются для подготовки преподавателей второй карьеры к профессиональным требованиям или для дальнейшего развития преподавателей первой карьеры после их базовой программы педагогического образования.

Вводные инициативы обычно направлены на предоставление поддержки и руководства на местах, что особенно важно в течение первых 2 лет преподавания. Хотя существует большое разнообразие программ вводного обучения, конструктивное наставничество, предлагаемое руководством учебного заведения, особенно эффективно.

Адаптация преподавателей – это процесс привыкания к условиям и содержанию профессиональной деятельности, а также к социальной среде образовательного учреждения. Наставник – это квалифицированный специалист с достаточным опытом, который: помогает начинающим педагогам адаптироваться; способствует их профессиональному развитию и карьерному росту; участвует в оценке результатов их деятельности. Среди современных моделей наставничества можно выделить: групповое, виртуальное, ситуационное, высокоскоростное, флэш-наставничество. Начинающие педагоги остро нуждаются в личной и профессиональной поддержке. Самые большие трудности: психологическая и компетентная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, построение гармоничных отношений с преподавательским составом и студенческим сообществом. На этапе адаптации начинающему специалисту требуется максимальная поддержка, чтобы снизить риск смены сферы деятельности [2].

В классическом варианте поддержки «опытный педагог – молодой преподаватель» наставник учит преодолевать препятствия, вселяет личную уверенность и веру в позитивные профессиональные перспективы. Формы и методами организации работы с начинающими педагогами представляют собой беседы, тренинги, встречи с опытными коллегами, открытые занятия, методические консультации, анкетирование, участие в различных дистанционных мероприятиях.

Также одной из причин ухода из профессии у начинающих преподавателей (с педагогическим стажем 2 года и менее) является ненадежность работы и загруженность. Что касается гарантий трудоустройства, то получение постоянной должности (зачисление в штат) сложный процесс, поэтому учебные заведения, по сути, рассчитывают на временный контакт (обычно сроком на год, с возможностью продления). Повышенная рабочая нагрузка заключалась в нехватке времени на подготовку к преподаванию и размытости границ между частной и профессиональной жизнью. В целом начинающие преподаватели обращают внимание на недостаток командной работы и сотрудничества между коллегами, а также на необходимость обратной связи для улучшения чувства компетентности и наставничества, которое могло бы привести к более доверительным отношениям между преподавателями.

Думается, забытая практика проведения открытых уроков, при которой преподаватели наблюдают за работой коллег, отвечает потребностям начинающих педагогов. Культура поддержки имеет положительную связь с приверженностью преподавателя к учебному заведению и преподаванию; развивает чувство принадлежности. Поощрение культуры сотрудничества в учебном заведении является основным аспектом, над которым могут работать руководители и преподаватели: сотрудничество в рамках общего видения преподавания и обучения, содействие профессиональному обучению для всего персонала (включая коучинг, экспертную оценку, семинары и мастер-классы), сотрудничество в преподавании, исследованиях образовательных действий.

Такого рода вмешательство могут помочь сделать учебное заведение более комфортным местом для обучения и развития преподавателей, а также снизить уровень стресса, связанный с профессией. В учебном заведении должна быть создана гибкая система профессионального развития на основе вовлечения каждого сотрудника (особенно начинающего) в решение стратегических задач. Это позволит синхронизировать компетенции ключевых исполнителей и руководителей для достижения результатов [3].

Таким образом, основными способами удержания новых педагогов в профессии являются уменьшение стрессовых условий труда и усиление поддержки на рабочем месте. Без молодежи развивать сферу образования невозможно. Педагоги с многолетним стажем должны передавать свой опыт новым сотрудникам, которые в свою очередь будут его совершенствовать. Молодые люди часто они уходят из профессии потому что не всегда понимают условия и перспективы, которые их ждут. Над этой проблемой должен целенаправленно работать не только коллектив вуза, но и государство в целом.

### *Список литературы*

1. Пугач В.Ф. Еще раз о возрасте преподавателей в российских вузах: старые проблемы и новые тенденции / В.Ф. Пугач // Высшее образование в России. – 2023. – №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/escho-raz-o-vozhraсте-prepodavateley-v-rossiyskih-vuzah-starye-problemy-i-novye-tendentsii> (дата обращения: 29.05.2024)
2. Гиндес Е.Г. Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития / Е.Г. Гиндес, И.А. Троян, Л.А. Кравченко // Высшее образование в России. – 2023. – №8–9 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-vysshem-obrazovanii-kontseptsiya-model-i-perspektivy-razvitiya> (дата обращения: 29.05.2024). – DOI 10.31992/0869-3617-2023-32-8-9-110-129. – EDN TFIJZYE
3. Юрайт Академия. Онлайн-дискуссия «Академическая молодость: профессиональное становление преподавателей» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/news/3187> (дата обращения: 29.05.2024).