

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРАХ ОБРАЗОВАНИЯ И ТРУДА



Научная статья
DOI [10.19181/nko.2024.30.3.6](https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.3.6)
EDN [AOCUOP](https://edn.ru/AOCUOP)
УДК 316.334.22:371.15



М. Б. Буланова¹

¹ Российский государственный гуманитарный университет. Москва, Россия

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЫХ РОССИЙСКИХ ПЕДАГОГОВ

Аннотация. В статье поднимаются проблемы, связанные с особенностями построения профессиональной карьеры выпускниками, получившими педагогическое образование. Несмотря на постоянную востребованность на рынке труда, образовательные организации находятся в ситуации хронической нехватки педагогических кадров. Цель статьи — анализ трудностей и вызовов, с которыми сталкиваются молодые педагоги не только при трудоустройстве, но и в период адаптации в образовательном учреждении. На основе большого массива статистических данных, а также социологических исследований, проведённых научными коллективами Института социологии ФНИСЦ РАН и РГГУ, показаны факторы риска и каналы ухода с рынка труда молодых педагогов-профессионалов. В статье поставлена, во-первых, проблема недостаточно осмысленного выбора и, как следствие, мотивации будущих педагогов в период их поступления в вуз, формирование «профессионального балласта» немотивированных на профессию педагога студентов. Во-вторых, проблема отсутствия необходимых вакансий, недостаточного размера заработной платы, некомфортных условий труда. В-третьих, проблема адаптации к работе в образовательном учреждении: недостаток стрессоустойчивости, профессионализма, коммуникативной компетентности, ответственности и инициативности. Сделан вывод, что для привлечения в школы молодых педагогов необходимы продуманные меры удержания в профессии мотивированных людей, начиная с вузовской ступени и заканчивая созданием благоприятных условий для их карьерного роста на рабочем месте.

Ключевые слова: российское образование, профессиональный отбор, молодые педагоги, трудоустройство, занятость

Для цитирования: Буланова М. Б. Проблемы и перспективы трудоустройства и занятости молодых российских педагогов // Наука. Культура. Общество. 2024. Т. 30, № 3. С. 94–113. DOI [10.19181/nko.2024.30.3.6](https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.3.6). EDN [AOCUOP](https://edn.ru/AOCUOP).

Благодарность: Статья выполнена в рамках реализации государственного задания РГГУ на тему: «Социальные факторы производительности труда: состояние, проблемы, пути решения» (FSZG-2022-001).

Введение. Профессия педагога относится к видам деятельности с ярко выраженным так называемым «личностным компонентом», в основе которого лежат любовь и солидарность с учениками к самому процессу обучения. Отсюда, выражаясь словами М. Вебера, требуется особое призвание для человека, который выбрал профессию учителя [1]. Не каждый приходящий в эту профессию понимает, что на первый план в ней выходят такие качества, как дружелюбие и искренность в отношении к детям; преодоление и совершенствование самого себя в процессе обучения других; способность и интерес к коллективной работе с коллегами, учениками и родителями [2]. Не случайно молодые специалисты, считающие выбор полученной в вузе педагогической специальности правильным, в первую очередь отметили полное совпадение своих наклонностей с ха-

© Буланова М. Б., 2024

рактором выбранной специальности (65,8%), и только потом её общественную значимость (38,3%) и высокий спрос (33,3%) [3, с. 86]. Продолжению семейной традиции последовали 16,1% и столько же подчеркнули престиж профессии. О возможности высокого заработка подумали 15,8%, ещё 12,5% рассчитывают на перспективу карьерного роста, а 5% — на обучение в аспирантуре по данной специальности [3, с. 86]. Итак, заработок не стоит на первом месте при выборе этой профессии, но зачастую становится причиной ухода из неё молодых специалистов.

Необходимо учесть и то, что молодых педагогов можно рассматривать, с одной стороны, как представителей социально-профессиональной группы учителей, а с другой, — как часть особой социально-демографической группы молодёжи. Как молодёжь они несут на себе специфические черты поколения, в том числе присущее им отношение к социальной реальности: восприятие труда и его этических составляющих, особую направленность жизненной мотивации. Эти компоненты у современного молодого поколения существенно инструментальны. Причём инструментализацию сложно назвать типично молодёжным явлением: она укоренилась в сознании предыдущих поколений, встретившихся с резко меняющейся реальностью и поставленных в ситуацию самостоятельного выживания при минимальной поддержке со стороны государства. Притом, что профессия педагога всегда требовала и требует от человека полной самоотдачи, практически не оставляя возможности и времени для какой-либо подработки, тем более в ситуации современной чрезмерной загруженности учителей. Не удивительно, что возникает острое противоречие между социальными ожиданиями социально-профессиональной группы и возможностями их реализации. Складывается ситуация, в которой молодые педагоги не могут получить ни удовлетворения от профессии, ни достичь материального достатка, а период адаптации к профессии, наращивания опыта, формирования социальных и психологических компетенций в таких условиях затягивается на неопределённый срок. Следовательно, под угрозой оказываются ключевые составляющие социальной транзитуции — перехода от учёбы к работе, обретения социально-экономической и психологической самостоятельности, независимости от родительской и возможности создания собственной семьи [4; 5; 6].

Выбор профессии педагога начинается со школьной скамьи, но не всегда заканчивается поступлением в вуз. Среди тех абитуриентов, которые поступают в вуз на педагогические специальности, можно выделить две группы: мотивированные, но не поступившие и не мотивированные, но поступившие. Согласно исследованиям под руководством Ф. Э. Шереги, среди факторов, которые помешали мотивированным выпускникам пойти учиться на педагога, были названы: не прошли по конкурсу (45,3%), не хватило средств оплатить обучение (43,0%), переосмыслили своё желание (10,5%), родители не советовали далеко уезжать от дома (8,1%) [7]. Однако, если указанная группа не дошла до студенческой скамьи, то доля тех, кто поступил на педагогические специальности и не был мотивирован на профессию педагога — 20,1% [3, с. 80]. Получается, что пятая часть студентов первого курса оказывается в положении «профессионального балласта» без каких-либо гарантий сохранения верности выбранной специальности. Скорее всего, большая часть из немотивированных студентов будет отчислена ещё в период обучения.

О важности учёта мотивации в выборе педагогических специальностей заявляют немало исследователей. Так, Ф. Г. Зиятдинова предложила выделить

три типа мотивации абитуриентов, выбирающих будущую профессию педагога: первый — те из них, кто к моменту поступления уже имел представление о педагогической деятельности и сознательно к ней стремился; второй — те, кто проявлял интерес к предмету обучения, но не к профессии учителя; третий — те, кто сделал случайный выбор. В процентном отношении распределение между типами соответственно 40%—40%—20% [8, с. 218]. В какой-то степени данная типология актуальна на сегодняшний день. Конечно, можно попытаться вовлечь в профессию педагога второй и третий тип, но не всегда это удаётся.

Исторически картина востребованности педагогов на рынке труда складывалась неравномерно. Период постоянного возрастания выпуска педагогов наблюдался с 1928 г. по 1955 г., когда достиг 41% от всех специалистов с высшим образованием. Затем происходил процесс снижения, достигнув нижней планки к 2020–2021 гг. (12,5% и 10,7% соответственно)¹. Кроме того, за период 2010–2015 гг. численность учителей сократилась на 265 тыс. человек. Объективно такая ситуация происходила на фоне процесса сокращения городских и укрупнения малокомплектных сельских школ, но и была связана с попыткой частичной оптимизации фонда оплаты труда за счёт сокращения численности учителей. Обратной стороной данного процесса стала возросшая нормативная нагрузка работающих учителей, увеличившаяся в среднем на 30%. Однако начавшийся экономический кризис в значительной степени нивелировал реальную составляющую оплаты труда учителей, которая в 2015 г. вернулась на уровень 2010 г, а увеличенная нагрузка на учителей сохранилась [7]. Таким образом сформировался и поддерживается до сих пор постоянный дефицит кадров учителей.

В настоящее время каждый год российские вузы дают «путёвку в жизнь» сотням тысяч квалифицированных молодых педагогов², окончивших бакалавриат, специалитет, магистратуру или несколько из этих ступеней. Однако школы до сих пор испытывают недостаток в молодых учителях-предметниках, страдают от ухода тех из них, кто на своём рабочем месте не проработал и нескольких лет. Цель данной статьи — анализ текущей ситуации с трудоустройством и занятостью молодых педагогов, а также поиск возможных способов изменения сложившейся ситуации. Эмпирической базой предпринятого исследования явились массивы данных Обследования рабочей силы 2022 (ОРС-2022)³, Выборочного наблюдения трудоустройства выпускников (ВТР-2021)⁴, а также привлечены данные Федеральной службы государственной статистики (ФГС-2023) в сфере оплаты труда педагогов⁵. Использовались результаты Всероссийского исследования выбора жизненного пути и профессиональной карьеры молодёжи, проведённого в 2021 г. ФНИСЦ РАН под руководством М. К. Горшкова (ФНИСЦ РАН-2021)⁶.

¹ Индикаторы образования: 2023 г.: статистический сборник. М.: ВШЭ, 2023. С. 240. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/819352620.pdf> (дата обращения: 21.07.2024).

² По данным ОРС-2022, за пятилетний период (2017–2021 гг.) было выпущено 318 561 педагогов.

³ ОРС-2022 (2017–2021). Выборка — 2181 чел. выпускников-педагогов из 20546 чел. выпускников. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ORS-2022-all.rar> (дата обращения: 21.07.2024).

⁴ ВТР-2021 (2016–2020). Выборка — 1188 выпускников-педагогов из 10763 чел. выпускников. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html (дата обращения: 21.07.2024)

⁵ Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь–декабрь 2023 года. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/04-23-02.xlsx> (дата обращения: 21.07.2024).

⁶ ФНИСЦ РАН-2021. Опрошены 4000 молодых специалистов 207 предприятий и учреждений в 41 субъекте Российской Федерации, имеющих стаж работы после вуза 1–5 лет [3].

Общая характеристика группы молодых педагогов. В общественном мнении россиян прочно укрепился стереотип, что профессия педагога является женской. Этот стереотип подтверждается статистически: за период 2017–2021 гг. основной контингент выпускников-педагогов составляли женщины, что свидетельствует о сохраняющемся гендерном перекосе в составе рабочей силы по данной профессии (см. рис. 1).

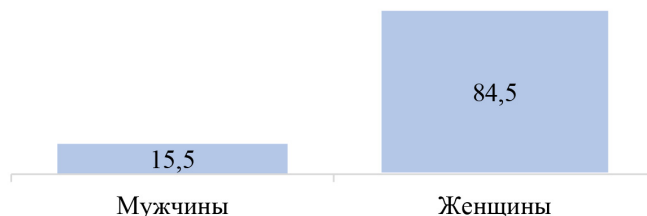


Рисунок 1. Выпускники-педагоги по полу, %

Источник: ОРС-2022.

В последние годы ситуация начинает изменяться: в школьное образование приходят молодые учителя-мужчины, реагируя, в частности, на повышение оплаты труда, но процесс имеет региональную специфику и затрагивает скорее крупные города, чем сельские поселения.

Подавляющая часть выпускников (82%), получивших педагогическое образование, находится в возрастных пределах молодёжи, что, с одной стороны, обеспечивает воспроизводство и смену поколений в профессиональной группе педагогов, с другой стороны, поднимает проблему адаптации молодых кадров к трудовой деятельности на рабочем месте (см. рис. 2).

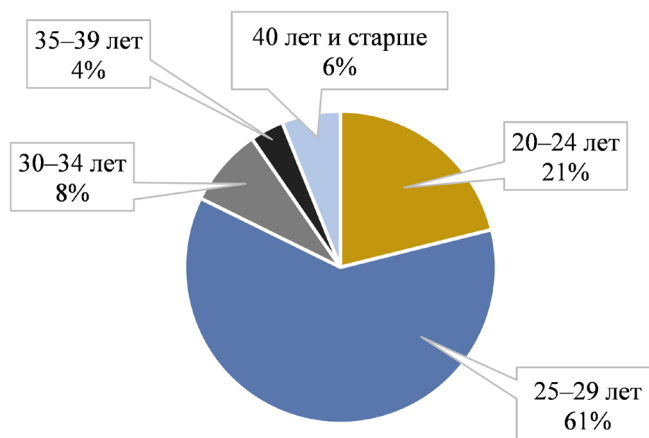


Рисунок 2. Выпускники-педагоги по возрастным группам, %

Источник: ОРС-2022.

Основную часть выпускников-педагогов составляют окончившие такие формы обучения, как бакалавриат (43,65%) и специалитет (35,9%). На долю магистратуры приходится примерно одна пятая часть тех, кто выпускается из стен вуза более подготовленным к педагогической деятельности (см. рис. 3).



Рисунок 3. Выпускники-педагоги по ступеням (оконченного) высшего образования, %

Источник: ОРС-2022.

Необходимо отметить, что начавшееся в 2011 г. приведение подготовки педагогов в соответствие с требованиями Болонского процесса оказалось весьма сложным делом. Общая запись в дипломах (бакалавр и магистр педагогического образования) не позволяла определить конкретную квалификацию учителя по тому или иному предмету. Для того, чтобы повысить уровень подготовки, в ряде педагогических вузов пошли на введение двухпрофильного бакалавриата, согласно которому можно выбрать, например, профиль «география и иностранный язык» и учиться пять лет, т.е. получить более качественную подготовку и быть более востребованным на рынке труда⁷.

Подавляющему большинству выпускников-педагогов (90%) после окончания вуза не потребовалась профессиональная переподготовка или повышение квалификации, что, скорее всего, говорит об их удовлетворённости обучением, полученной программой подготовки и востребованностью приобретённых квалификационных навыков на рынке труда (см. рис. 4).

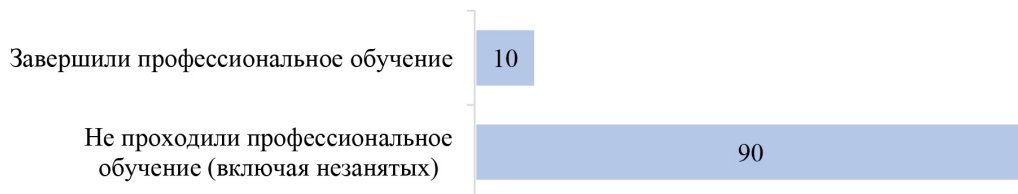


Рисунок 4. Профессиональное обучение выпускников-педагогов в течение 12 месяцев, %

Источник: ОРС-2022.

⁷ Гурьянов С. Уместный специалитет: подготовку будущих учителей хотят усилить //Известия. 29 марта 2023 г. URL: <https://iz.ru/1489261/sergei-gurianov/umestnyi-spetsialitet-podgotovku-budushchikh-uchitelei-khotiat-usilit> (дата обращения: 21.07.2024).

Трудовая занятость выпускников-педагогов. Специфика педагогической профессии состоит в её постоянной востребованности, отсюда подавляющее количество выпускников-педагогов (87%) является трудоустроенной. Экономически неактивными оказались 13% выпускников, их них 10% взяли «паузу» от работы и учёбы (и в этой связи неизбежно пополнили в группу NEET-молодёжи) (см. рис. 5).

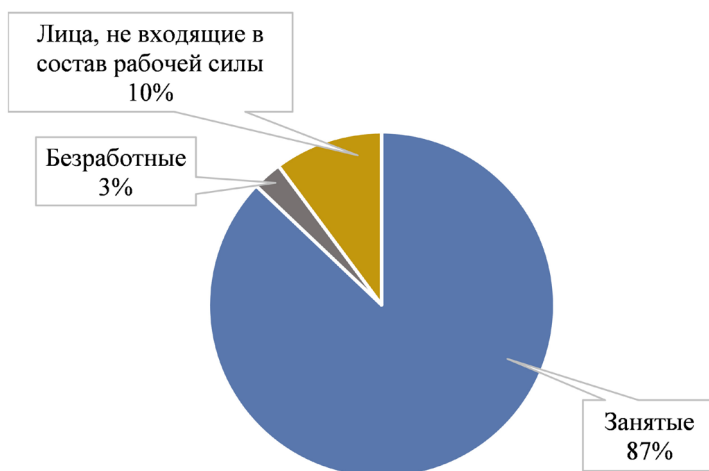


Рисунок 5. Структура выпускников-педагогов по экономической активности, %

Источник: ОРС-2022.

Основным местом трудоустройства выпускников-педагогов являются образовательные организации (преимущественно среднего общего и среднего профессионального образования), где они трудятся по найму. Лишь ничтожно малое количество выпускников имеют необходимые стартовые возможности для начала собственной индивидуальной деятельности (в том числе, в сфере образования) (см. рис. 6).

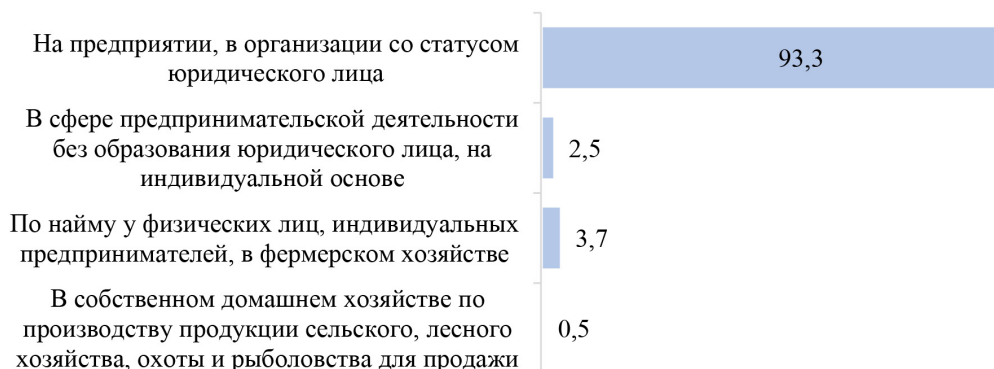


Рисунок 6. Место основной работы выпускников-педагогов, %

Источник: ОРС-2022.

Устроившись работать по найму, молодые педагоги основным источником дохода имеют заработную плату (97,2%), и лишь занятые в сфере индивидуального предпринимательства могут рассчитывать на прибыль от данного вида деятельности (см. рис. 7).

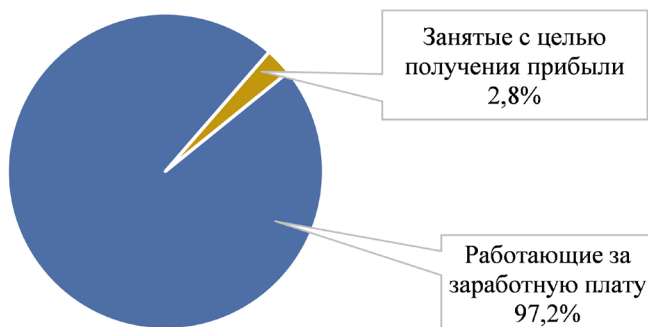


Рисунок 7. Типы работников среди выпускников-педагогов, % от занятых
 Источник: ОРС-2022.

По типу трудовой занятости, основная масса выпускников-педагогов трудится, имея официально заключённый трудовой договор (служебный контракт) с образовательной организацией (98,4%). Доля имеющих на руках договор гражданско-правового характера, или устную договорённость с работодателем, ничтожно мала (см. рис. 8).

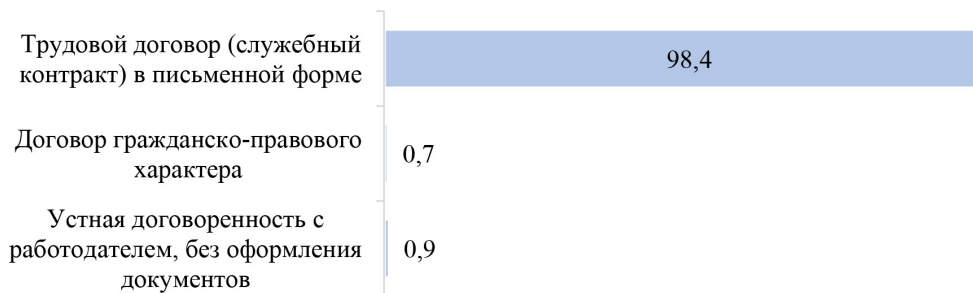


Рисунок 8. Выпускники-педагоги по типам договоров, % от занятых
 Источник: ОРС-2022.

Профессия педагога не относится к прекаризованным видам деятельности, т.к. при трудоустройстве молодые педагоги заключают в своём большинстве (98,7%) бессрочные трудовые контракты (см. рис. 9).

Ещё одним фактором возможной прекаризации выступает продолжительность рабочего дня (рабочей недели). Согласно статистическим данным, практически все выпускники-педагоги, трудоустроившиеся по найму, имеют работу с полным рабочим днём и полной рабочей неделей (см. рис. 10).

Как правило, основная деятельность выпускников-педагогов не связана с удалённой работой (см. рис. 11). Исключение составляет лишь период вынужденного перехода на удалённую работу во время пандемии 2020–21 гг. После пандемии учителя охотно вернулись к прежним методам работы, оставив полученные дистанционные навыки для экстренных случаев.

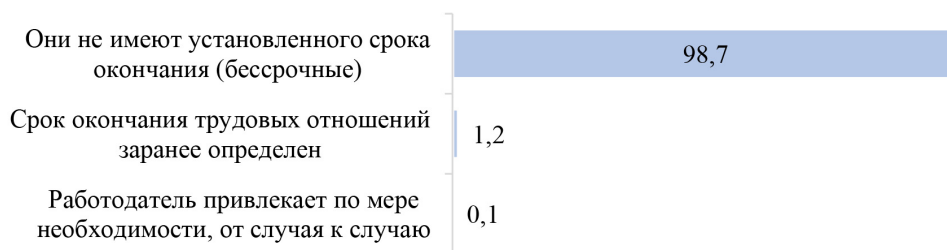


Рисунок 9. Установленная продолжительность трудовых отношений выпускников-педагогов, % от занятых

Источник: ОПС-2022.

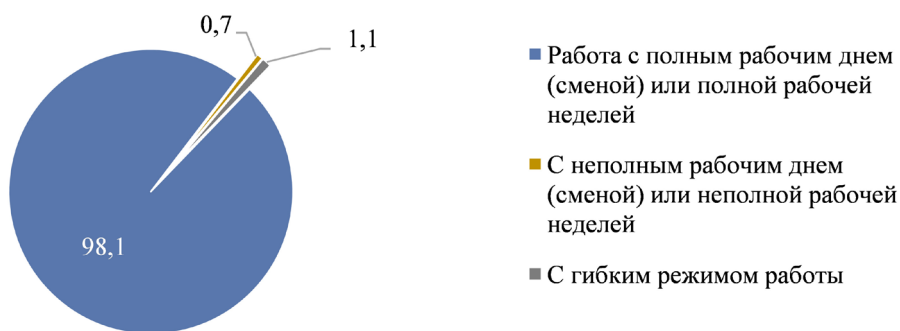


Рисунок 10. Работа по найму с полной или неполной рабочей неделей выпускников-педагогов, % от занятых

Источник: ОПС-2022.

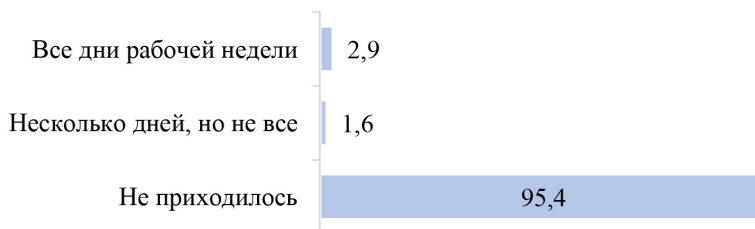


Рисунок 11. Удалённая работа у выпускников-педагогов, % от занятых

Источник: ОПС-2022.

Итак, можно сделать промежуточный вывод о том, что выпускники-педагоги успешно трудоустраиваются на работу по найму в образовательные организации, имея бессрочный официально оформленный трудовой договор с работодателем, получая заработанную плату на основном месте работы. Однако трудности все-таки имеются.

Трудоустройство по специальности. Для профессии педагога характерен высокий процент трудоустройства по специальности (59,2%) или скорее по специальности (13,1%) в период обучения. Обычно это происходит в том случае, если работодатель проявляет интерес к студенту в период производственной практики (рис. 12).

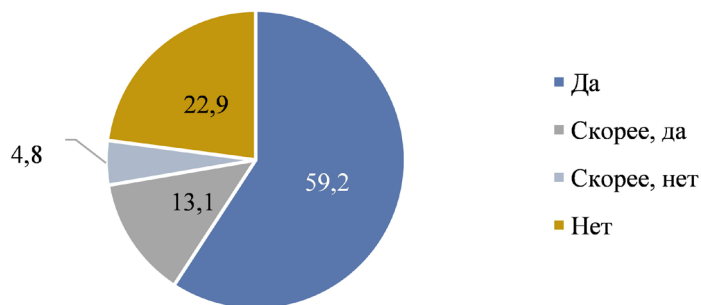


Рисунок 12. Трудоустройство студентов по специальности в период обучения, %
 Источник: ВТР-2021.

Понятно, что после окончания вуза в числе трудоустроенных по специальности оказываются и те, кто основное время уделял учёбе, не совмещая её с работой (рис. 13).

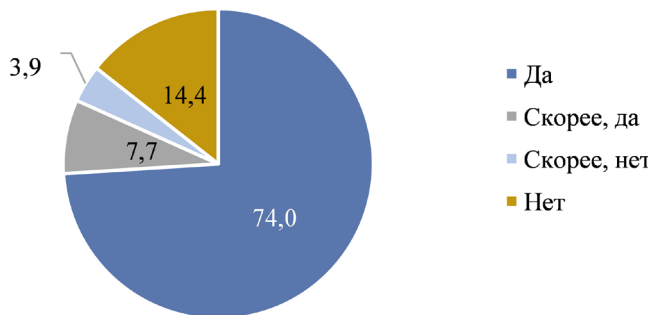


Рисунок 13. Связь первой работы выпускников-педагогов с полученной профессией, %

Источник: ВТР-2021.

В дальнейшем процент трудоустроенных по специальности несколько уменьшается (до 73,8%), возможно за счёт тех, кто покинул профессию педагога вскоре после трудоустройства (рис. 14).

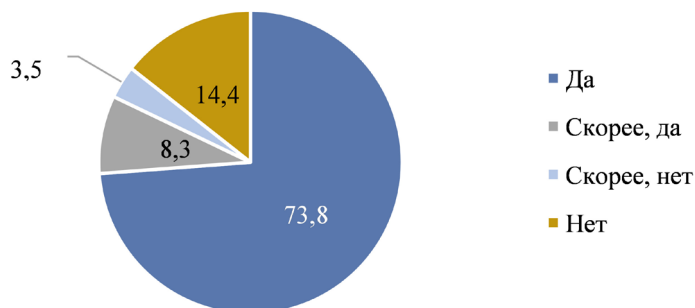


Рисунок 14. Связь работы выпускников-педагогов с профессией, %

Источник: ВТР-2021.

Однако нас интересует процент тех выпускников, которые при первом трудоустройстве работали не по специальности. Их (если суммировать ответы «нет» и «скорее нет») — 17,9%, т.е. пятая часть. Поиск причин работы не по полученной специальности у педагогов привёл к следующему раскладу (табл. 1):

Таблица 1

Факторы, влияющие на устройство педагогов не по специальности, %

Факторы выбора другой специальности выпускниками-педагогами	От числа занятых
Отсутствие вакансий по полученной профессии (специальности)	31,0
Низкий уровень заработной платы	29,0
Не устроили условия, предложенные работодателем: график, условия	20,6
Изначально не собирался работать по этой профессии, специальности	18,9
Другие причины	13,0

Источник: ВТР-2021.

Первые позиции (в порядке понижения значимости) заняли неоправданные ожидания выпускников по поводу вакансий, зарплаты и условий труда. Обращает на себя внимание четвёртая позиция, занимаемая пятой частью выпускников. Как отмечают эксперты, сама идея бакалавриата спровоцировала появление среди абитуриентов слоя людей, которые изначально собирались получить базовое гуманитарное образование (в данном случае — педагогическое), но не планировали идти работать в школу⁸.

Время и способы трудоустройства молодых педагогов. Поиск работы и трудоустройство выпускника — довольно затратный по времени и способам процесс. Какие каналы использует выпускник-педагог для поиска работы? Они в общем не отличаются от тех, что используют выпускники других специальностей и профессий. На первом месте — непосредственное обращение к работодателю (33,3%). Педагогам в значительной степени помогает тот факт, что все виды практик — ознакомительная, учебная, производственная — проходят на базе тех образовательных организаций, которые сразу или в будущем становятся первыми местами работы для студентов. Процент обучающихся, совмещающих работу и учёбу по педагогическим специальностям, достаточно большой (см. рис. 12). Поэтому этот канал трудоустройства для молодых педагогов очевиден и востребован. На втором месте в поисках работы стоит обращение к друзьям, знакомым, родственникам (23,4%), что имеет смысл, т.к. канал трудоустройства по знакомству и по рекомендации реально востребован в российском обществе. На третьем месте — просмотр информации о вакансиях (20,8%), что в условиях распространения Интернета не представляет затруднений, т.к. работодатели часто имеют свой сайт и размещают на нём сведения о вакансиях. Через Интернет происходит также подача объявления и размещения резюме кандидата-педагога на вакантное место (9,9%). Неэффективными способами

⁸ Гурьянов С. Уместный специалитет: подготовку будущих учителей хотят усилить //Известия. 29 марта 2023 г. URL: <https://iz.ru/1489261/sergei-gurianov/umestnyi-spetsialitet-podgotovku-budushchikh-uchitelei-khotiat-usilit> (дата обращения: 21.07.2024).

трудоустройства оказались: помощь образовательной организации (3,6%) и обращение в государственную службу занятости (4,3%). Эти каналы нуждаются в реформировании, совершенствовании способов взаимодействия с ищущими работу. Интересно, что такой широко разрекламированный в последнее время канал трудоустройства, как участие в ярмарке вакансий, на деле оказался неэффективным (рис. 15).

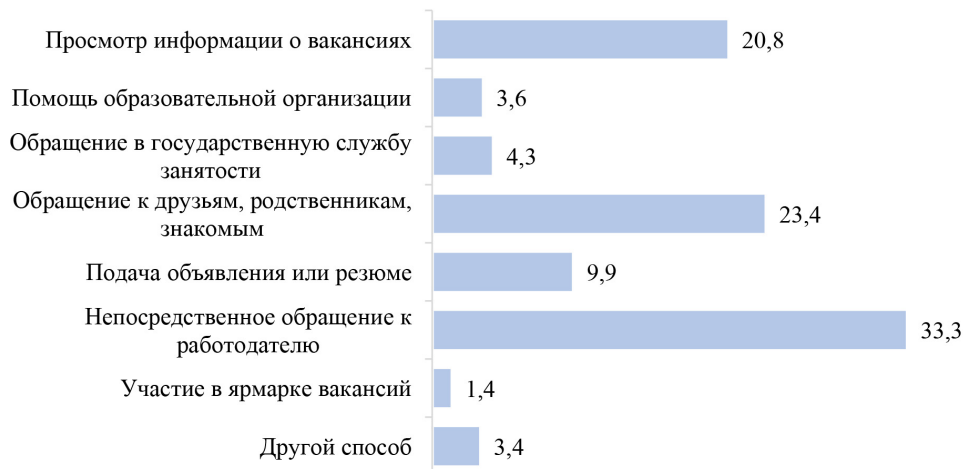


Рисунок 15. Способы поиска работы выпускниками-педагогами, %

Источник: ВТР-2021.

Как показывают статистические данные, примерно у пятой части выпускников-педагогов не возникло трудностей при трудоустройстве (16,5%). С одной стороны, это касается тех из них, кто фактически был трудоустроен ещё до окончания вуза. С другой стороны, для части из выпускников удачным оказался аспект совпадения предложений на рынке труда с их ожиданиями. Данное предположение косвенно подтверждается тем, что для двух третей ищущих работу педагогов (59,9%) препятствиями успешного трудоустройства по полученной специальности оказались (в порядке убывания значимости): низкий уровень предлагаемой работодателем зарплаты (зарплатные ожидания выпускников оказались выше реального значения); недостаточный опыт работы (наработка этого опыта оказалась затруднена в связи со снижением часов, выделенных на практику у педагогов-бакалавров); отсутствие подходящих вакансий (отчасти это вызвано расширительной трактовкой квалификации в дипломах, согласно которой сами выпускники могли неоднозначно трактовать предмет своей педагогической деятельности). Тем не менее, у большинства педагогов-выпускников не возникло сомнений в уровне своей профессиональной подготовки: по этой причине не трудоустроились по специальности только 4,4% выпускников (см. рис. 16).

К моменту окончания вуза четверть выпускников-педагогов являются трудоустроенными и продолжают трудиться на своём рабочем месте (25,6%). Как правило, это работа по специальности. Больше половины трудоустраиваются примерно через год после окончания вуза (59,9%). В это число попадают как те, кто нашёл работу по специальности в соответствии со своими запросами, так и те,



Рисунок 16. Трудности поиска работы студентами-педагогами, %

Источник: ВТР-2021.

кто в силу названных ранее причин ушёл из профессии. Что касается тех, чьё трудоустройство заняло период от 1 до 5 лет (7,9%), скорее всего, они нашли работу не по полученной специальности, т.к. запрос рынка на педагогические услуги достаточно высокий и постоянный, поэтому затянувшиеся поиски могут быть связаны с переподготовкой и переквалификацией. Необходимо обратить внимание на тех выпускников, которые после окончания вуза не трудоустроились вообще (6,6%). Это люди, не реализовавшие свой потенциал высшего образования, нередко занимавшие в вузе бюджетные места, оплаченные государством. Рискую пополнить ряды NEET-молодёжи, они выбывают из экономически активного населения, занимая пассивную, нередко иждивенческую позицию (см. рис. 17).

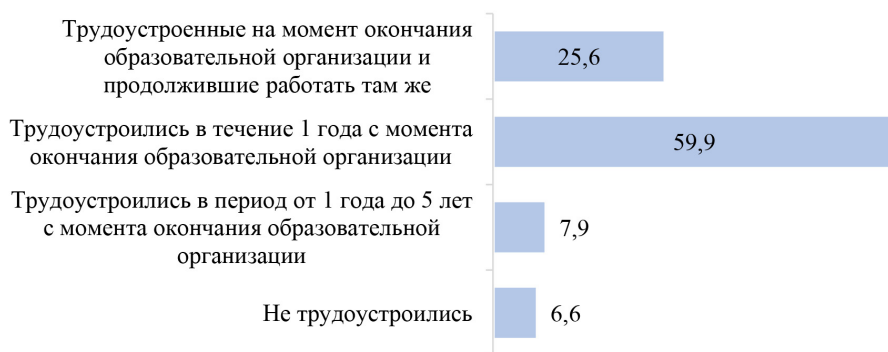
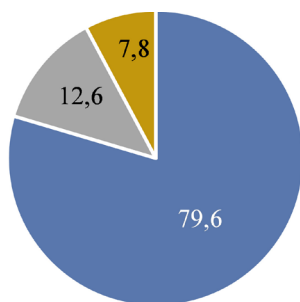


Рисунок 17. Период трудоустройства после окончания образовательной организации, % от всех выпускников-педагогов

Источник: ВТР-2021.

Итак, несмотря на убедительный общий процент трудоустройства педагогов по окончании вуза (93,4%), работодатель «теряет» не только тех, решил вообще не работать (6,6% — рис. 17), но и ту часть молодых людей, которые уже в период обучения не хотели связывать себя работой в школе (18,9% — табл. 1), а также тех, кто сменил специальность в период поиска работы (14,4% — рис. 13–14). Другими словами, к моменту трудоустройства вакансию педагога из всех выпускников не выбрали 39,9% — недобор молодых педагогов уже очевиден.

Трудности адаптации к профессии педагога. Как было отмечено, удовлетворённость полученными профессиональными знаниями характерна для подавляющего количества выпускников-педагогов (рис. 4), однако первые годы трудоустройства всегда связаны с адаптацией к требованиям конкретной образовательной организации. Исключение, пожалуй, составляют те из выпускников, которые в данной организации проходили практику и в процессе её были трудоустроены (рис. 18).



- Уровень образования был достаточный для выполнения основных обязанностей
- Для выполнения работы требовался более низкий уровень образования
- Для выполнения работы требовался более высокий уровень образования

Рисунок 18. Готовность выпускников-педагогов к работе по специальности, %

Источник: ВТР-2021.

Если в период трудоустройства о недостатке или отсутствии профессиональных знаний заявляли 4,4% выпускников, то в первые годы трудовой деятельности недостаточный уровень образования по предмету стал очевиден для 7,8%. Скорее всего именно среди этой категории педагогов произойдёт отсев либо по собственному желанию, либо по требованию работодателя. Настораживает и факт устройства 12,6% выпускников на педагогическую работу, выполнение которой не требует того уровня знаний, которые были получены в вузе. Для этих людей очевидна деквалификация на рабочем месте, и среди них также найдутся те, кто в ближайшем будущем покинет профессию. Таким образом, в группе риска оставить профессию оказываются 20,4% (пятая часть) уже трудоустроенных молодых педагогов (рис. 18).

Рассмотрим, каких ещё навыков не хватило трудоустроенным по специальности (см. табл. 2).

На первом месте оказался фактор стрессоустойчивости (26,6%). О том, что профессия педагога отличается высоким уровнем стресса, написано немало научной литературы [9]. Молодые педагоги сталкиваются с обилием напряжённых

Таблица 2

Перечень недостающих знаний, навыков и умений, %

Перечень недостающих конкретных знаний, навыков и умений	От числа ответивших
Стрессоустойчивость	26,6
Профессиональные (технические) навыки, относящиеся к работе	24,5
Навыки использования профессиональной документации	19,2
Умение брать на себя ответственность, принимать решения	16,3
Навыки поиска новых идей, приёмов работы	15,8
Способность работать в режиме многозадачности	15,5
Навыки устной и письменной коммуникации, ведения переговоров, разрешения конфликтов	12,7
Иное	11,8

Источник: ВТР-2021.

ситуаций: от выставления оценок до межличностных контактов с учениками, родителями, коллегами. Педагоги подвержены развитию синдрома эмоционального выгорания, который зачастую не зависит от возраста и стажа работы, а связан с неблагоприятным сочетанием социальных, организационных, профессиональных стрессов с личными особенностями [10]. На втором месте оказались вполне ожидаемые профессиональные навыки (24,5%). Парадоксальность ситуации состоит в том, что у молодых педагогов высокий уровень технологической грамотности, но они зачастую не способны распространить их на предмет обучения. На третье место попала работа с профессиональной документацией (19,2%). В геометрической прогрессии произошло нарастание в школах количества документов контроля и отчётности, отнимающее у учителя время и силы, и, в конечном счёте, отвлекающее его от образовательного процесса [11; 12]. Загруженность учителя работой с электронными и бумажными документами отмечалась и в исследованиях коллег. Так, согласно мониторингу самооценки учителями своего статуса, проводимого Московским городским педагогическим университетом в 2013, 2018 и 2021 гг., перегрузку данным видом деятельности подчеркнули соответственно 14,9%, 16,6%, 21,9% опрошенных [13]. Среди навыков, препятствующих успешной адаптации молодых педагогов, также были отмечены неумение нести ответственность за самостоятельные решения (16,3%), неумение вести переговоры и разрешать конфликтные ситуации (12,7%). Такие навыки сложно сформировать в вузах, они оттачиваются со временем, преимущественно опытным путём. В какой-то степени может помочь учебная и производственная практика. Однако перевод педагогических специальностей на формы обучения бакалавр/магистр способствовал увеличению в программе обучения теоретической компоненты и снижению частоты и времени прохождения производственной практики. В режиме практики и на практике у педагогов формируются и новые приёмы работы (15,8%), в том числе в режиме многозадачности (15,5%).

Реальное состояние практики педагогов в российских вузах было исследовано в ходе пилотного опроса, проведённого научным коллективом РГГУ⁹. Опрошенные отметили такие положительные стороны практики как: получение

⁹ Опрос «Практика глазами студентов-педагогов», октябрь 2022 г. N=99 (92 — бакалавры, 7 — магистры).

ние практических навыков в профессии (90 чел.), опыт работы в коллективе (54 чел.), профессиональные связи (38 чел.). Вместе с тем, среди недостатков отмечались следующие: несоответствие целей и задач практики реальной деятельности в школе, сведение практики к написанию планов, отсутствие творческих заданий, несоответствие содержания практики с получаемой педагогической специальностью. Кроме того, продолжительность практики у большинства опрошенных составляла 1 месяц (79 чел.). Понятно, что при такой организации практики в вузах у части современных выпускников могли появиться проблемы при реальной встрече с учениками, при организации работы в классе, донесении своих знаний до учащихся. В конечном счёте это способствует накоплению стрессов у молодых преподавателей и может косвенно способствовать принятию ими решения покинуть школу и профессию педагога.

Помочь молодому педагогу пройти непростой период адаптации и восполнить недостающие навыки могла бы образовательная организация. Вместе с тем, статистические данные показывают, что только каждый десятый выпускник получает такую возможность на рабочем месте (рис. 19).



Рисунок 19. Место проведения дополнительного обучения или переобучения выпускников-педагогов, %

Источник: ВТР-2021.

В основном дополнительное обучение осуществляется на рабочем месте либо самостоятельно, либо под руководством наставника, реже — при общении с коллегами. Курсы повышения квалификации, переподготовки, стажировки, тренинги и семинары также востребованы, но зависят от возможностей работодателя их предоставить (рис. 20).

Важным показателем стабильной работы молодых преподавателей в организации является их удовлетворение от собственной работы, которое, как показывает статистика, находится на высоком уровне (рис. 21).

Тем не менее, намерение в ближайшее время сменить место работы высказали 9,5% уже работающих молодых педагогов (рис. 22).

Таким образом, от успешности прохождения периода адаптации зависит решение молодых преподавателей остаться на работе или сменить профессию педагога. Факторами, усиливающими риски молодых преподавателей оставить профессию, являются: недостаточная отработка навыков стрессоустойчивости, профессионализма, работы с документами, ответственности и освоения новых приёмов деятельности. Примерно каждый десятый молодой человек, уже работающий в образовательной организации, готов её покинуть.

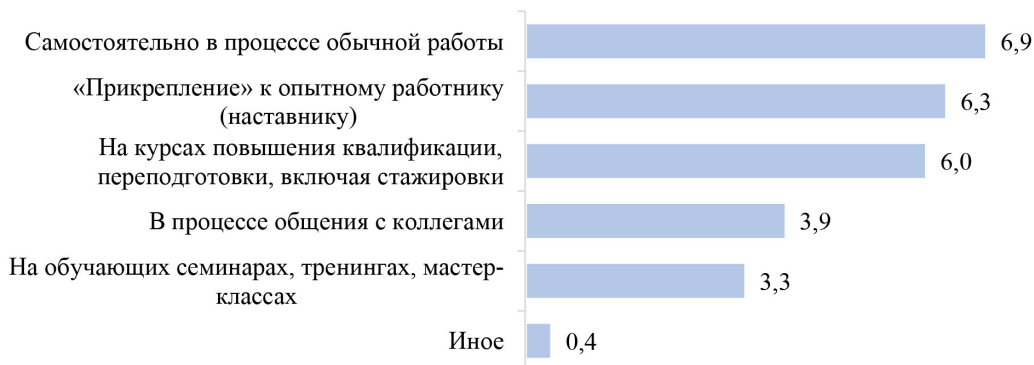


Рисунок 20. Виды дополнительного обучения выпускников-педагогов, %
Источник: ВТР-2021.

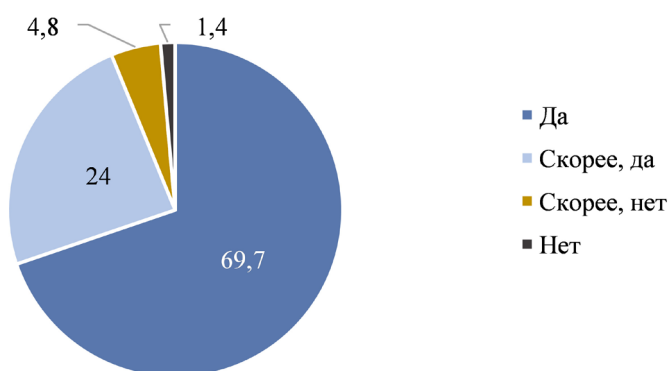


Рисунок 21. Удовлетворение педагогов от собственной работы, %
Источник: ВТР-2021.

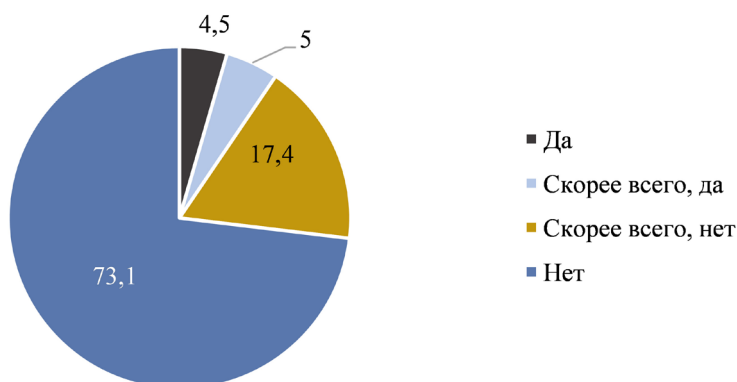


Рисунок 22. Намерение выпускников-педагогов сменить работу, %
Источник: ВТР-2021.

Зарботная плата – стимул или препятствие для молодых педагогов? Несмотря на то, что выпускники, мотивированные на работу педагога, не считают первоочередными вопросы заработной платы, тем не менее, эта проблема осознается ими в процессе трудовой деятельности. С 2024 г. зарплата педагога достигла не менее двух с половиной МРОТ по региону. По подсчётам Росстата, средняя зарплата учителей в России составляет 55 634 руб., однако она дифференцирована по регионам. Например, по Центральному федеральному округу: в Москве – 111 744 руб., в Ивановской области – 33 980 руб. По Северо-Западному округу: в Санкт-Петербурге – 79 094 руб., а в Псковской области – 35 746 руб. Меньше всего педагоги получают в Чеченской Республике – 29 784 руб.¹⁰. Точный размер заработной платы устанавливается в школе и состоит из нескольких частей: базовой (регулируемой размером ставки), стимулирующей, компенсирующей и премий. Стимулирующая часть зарплаты и премии целиком определяются управляющим советом школы и распределяются в зависимости от высоких результатов учеников на ЕГЭ, олимпиадах, от стажа работы и повышения квалификации. Молодые педагоги, приходя в школу после вуза, не могут рассчитывать сразу на соответствие данным критериям, поэтому часто остаются и без стимулирующих выплат, и без премий. Кроме того, как показало исследование Ф. Шереги, некоторые виды деятельности учителям оплачиваются не в полной мере (40% оплаты за сверхурочные работы). Помимо этого, на общественных началах производятся: уборка класса, подготовка документации, организация участков для выборов и пр. [4]. Наличие таких составляющих в деятельности приводит к сверхзанятости учителей и может служить для молодых учителей основанием расторжения трудового контракта.

Выводы. Проведённое исследование показало, что есть целая совокупность факторов, влияющих на ситуацию постоянной нехватки в школьных образовательных организациях педагогических кадров вообще и молодых педагогов в частности. Необходимо учитывать тот факт, что в период обучения в вузах происходит отсев студентов, мотивация и успеваемость которых недостаточна для получения высшего педагогического образования. Среди выпускников примерно пятая часть не связывала своё будущее с педагогической профессией. Столько же покинули профессию, т.к. не согласились с имеющимися вакансиями, размером заработной платы, условиями труда, а часть из них вообще приняли решение не устраиваться ни на какую работу. Получается, что после окончания вуза примерно две пятых из всех выпускников не выходят на рынок педагогических специальностей, т.е. не доходят до работодателя. Сами руководители образовательных организаций объясняют нежелание выпускников работать по специальности низким уровнем мотивации, связанной с понижением статуса педагогической профессии, а также реальной возможностью, имея диплом педагога, получить менее стрессовую, более денежную и привлекательную работу. В условиях постоянной нехватки кадров работодатели снижают планку отбора молодого специалиста, сведя её к собеседованию и наличию диплома.

Для тех выпускников, которые все-таки трудоустроились по специальности, фактором риска остаётся начальный период адаптации в образовательной орга-

¹⁰ Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь-декабрь 2023 года. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/04-23-02.xlsx> (дата обращения: 21.07.2024).

низации. Недостаток стрессоустойчивости, профессионализма, коммуникативной компетентности, ответственности и инициативности нередко приводит молодого педагога к решению покинуть школу и сменить работу. Для того, чтобы остаться в профессии, молодой педагог нуждается не только в материальной поддержке (хотя и в ней тоже), но и в сопровождении со стороны более опытных коллег-наставников, помогающих ему преодолеть шок столкновения с реальными трудностями педагогической деятельности. Среди мер, которые помогут удержать молодых педагогов в школе, можно порекомендовать также введение ступеней учительского роста: учитель, старший учитель, ведущий учитель, которые будут сопровождаться соответствующими денежными надбавками. Не помешает наметившаяся в настоящее время тенденция к снижению «бумажной нагрузки» на учителя, отвлекающей его от творческой деятельности по воспитанию и обучению детей.

В дальнейшем исследовании нуждаются проблемы трудовой мотивации молодых педагогов, а также воспроизводства и сохранения учительских династий.

Библиографический список

1. Буланова М. Б. Педагог: грани профессионального становления // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. 2022. № 4. С. 89–98. DOI [10.28995/2073-6401-2022-4-89-98](https://doi.org/10.28995/2073-6401-2022-4-89-98). EDN [QKSYMM](https://www.edn.ru/entry/10.28995/2073-6401-2022-4-89-98).
2. Тощенко Ж. Т. К классификации профессий: социотехнологическое измерение (опыт методологического анализа) // Социологические исследования. 2022. № 6. С. 66–76. DOI [10.31857/S013216250019104-7](https://doi.org/10.31857/S013216250019104-7). EDN [IPODKV](https://www.edn.ru/entry/10.31857/S013216250019104-7).
3. Горшков М. К., Шереги Ф. Э., Тюркина И. О. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ. М. : ФНИСЦ РАН, 2023. 383 с. DOI [10.19181/monogr.978-5-89697-413-0.2023](https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-413-0.2023). EDN [DMQCRN](https://www.edn.ru/entry/10.19181/monogr.978-5-89697-413-0.2023).
4. Чупров В. И., Зубок Ю. А. Социология молодежи. М. : Норма, 2011. 335 с. ISBN 978-5-91768-174-0. EDN [QOMKVB](https://www.edn.ru/entry/978-5-91768-174-0).
5. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Саморегуляция образа труда в культурном пространстве молодежи // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12, № 6. С. 243–259. DOI [10.15838/esc.2019.6.66.14](https://doi.org/10.15838/esc.2019.6.66.14). EDN [EWTsRI](https://www.edn.ru/entry/10.15838/esc.2019.6.66.14).
6. Саморегуляция жизнедеятельности молодежи: методология и социальные практики / Ю. А. Зубок, О. Н. Безрукова, Ю. Р. Вишневский [и др.]. Белгород : Эпицентр, 2021. 500 с. ISBN 978-5-6045221-7-2. EDN [SUHSWJ](https://www.edn.ru/entry/978-5-6045221-7-2).
7. Шереги Ф. Э., Арефьев А. Л. Социология труда. Условия труда педагогов. М. : Юрайт, 2024. 298 с. ISBN 978-5-534-10961-0.
8. Зиятдинова Ф. Г. Социальные проблемы образования. М. : РГГУ, 1999. 281 с. ISBN 5-7281-0289-1.
9. Бергис Т. А., Кривуля Ю. С. Проблема профессионального стресса педагогов в условиях современной образовательной системы // Карельский научный журнал. 2020. Т. 9, № 1(30). С. 47–49. DOI [10.26140/knz4-2020-0901-0013](https://doi.org/10.26140/knz4-2020-0901-0013). EDN [BMCNKZ](https://www.edn.ru/entry/10.26140/knz4-2020-0901-0013).
10. Константиновский Д. Л., Пинская М. А., Звягинцев Р. С. Профессиональное самочувствие учителей: от энтузиазма до выгорания // Социологические исследования. 2019. № 5. С. 14–25. DOI [10.31857/S013216250004949-6](https://doi.org/10.31857/S013216250004949-6). EDN [RBKSMV](https://www.edn.ru/entry/10.31857/S013216250004949-6).
11. Осипов А. М., Матвеева Н. А., Бояджијева П. А., Воронцов Я. А. Российское образование в бумажной пучине: опыт социологического анализа // Социологические исследования. 2020. № 3. С. 60–70. DOI [10.31857/S013216250008798-0](https://doi.org/10.31857/S013216250008798-0). EDN [PJKRKN](https://www.edn.ru/entry/10.31857/S013216250008798-0).
12. Осипов А. М., Матвеев В. В., Матвеева Н. А., Воронцова Т. И. Школьные администраторы: агенты и жертвы бумажного прессинга // Социологические исследования. 2021. № 9. С. 71–79. DOI [10.31857/S013216250014215-9](https://doi.org/10.31857/S013216250014215-9). EDN [NTSRIF](https://www.edn.ru/entry/10.31857/S013216250014215-9).
13. Шевченко П. В. Изменение статусных характеристик учителя московской школы // Социологические исследования. 2022. № 9. С. 72–83. DOI [10.31857/S013216250020284-5](https://doi.org/10.31857/S013216250020284-5). EDN [AFVECQ](https://www.edn.ru/entry/10.31857/S013216250020284-5).

Поступила: 07.08.2024. Принята: 05.09.2024.

Сведения об авторе:

Буланова Марина Борисовна, доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой теории и истории социологии социологического факультета, Российский государственный гуманитарный университет. Москва, Россия. marina_bulanova@inbox.ru
Author ID РИНЦ: 112262; ORCID: 0000-0002-0001-6315

M. B. Bulanova¹

¹ Russian State University for the Humanities. Moscow, Russia

PROBLEMS AND PROSPECTS FOR EMPLOYMENT OF YOUNG RUSSIAN TEACHERS

Abstract. The article raises the problems related to the peculiarities of building a professional career of graduates with pedagogical education. Despite the constant demand in the labor market, educational organizations are in a situation of chronic shortage of teaching staff. The aim of the article is to analyze the difficulties and challenges faced by young teachers not only during employment, but also during the period of adaptation in an educational institution. Based on a large array of statistical data, as well as sociological studies conducted by the research teams of Institute of Sociology of FCTAS RAS and RSUH, risk factors and channels of leaving the labor market of young teachers-professionals shown. The article poses, firstly, the problem of insufficiently meaningful choice and, as a consequence, motivation of future teachers during their enrollment in the university, the formation of “professional ballast” of students unmotivated for the profession of teacher. Secondly, the problem of lack of necessary vacancies, insufficient salary, uncomfortable working conditions. Thirdly, the problem of adaptation to work in an educational institution: the lack of stress resistance, professionalism, communication competence, responsibility and initiative. It is concluded that in order to attract young teachers to schools it is necessary to take thoughtful measures to retain motivated people in the profession, starting from the university stage and ending with the creation of favorable conditions for their career development in the workplace.

Keywords: Russian education, professional selection, young teachers, job placement, employment

For citation: Bulanova M. B. Problems and prospects for employment of young Russian teachers. *Science. Culture. Society*. 2024;30(3):94–113. (In Russ.). <https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.3.6>

Acknowledgements: The article was completed as part of the implementation of the state task of the Russian State University for the Humanities on the topic: “Social factors of labor productivity: status, problems, solutions” (FSZG-2022-001).

References

1. Bulanova M. B. Teacher. Sides of professional development. *RSUH/RGGU Bulletin. “Philosophy. Sociology. Art Studies” Series*. 2022;(4):89–98. (In Russ.). DOI [10.28995/2073-6401-2022-4-89-98](https://doi.org/10.28995/2073-6401-2022-4-89-98).
2. Toschenko Zh. T. Professions: socio-technological dimension (experience of methodological analysis). *Sociological Studies*. 2022;(6):66–76. (In Russ.). DOI [10.31857/S013216250019104-7](https://doi.org/10.31857/S013216250019104-7).
3. Gorshkov M. K., Sheregi F. E., Tyurina I. O. Reproduction of specialists in intellectual labor: sociological analysis. Moscow: FNISCRAN; 2023. (In Russ.). DOI [10.19181/monogr.978-5-89697-413-0.2023](https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-413-0.2023).
4. Chuprov V. I., Zubok Yu. A. *Sociology of youth*. Moscow: Norma; 2011. (In Russ.). ISBN 978-5-91768-174-0.
5. Zubok Yu. A., Chuprov V. I. Self-regulation of the image of labor in young people’s cultural space. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2019;12(6):243–259. (In Russ.). DOI [10.15838/esc.2019.6.66.14](https://doi.org/10.15838/esc.2019.6.66.14).
6. Zubok Yu. A., Bezrukova O. N., Vishnevsky Yu. R. [et al.]. Self-regulation of youth life activity: methodology and social practices. Belgorod: Epicenter; 2021. (In Russ.). ISBN 978-5-6045221-7-2.

7. Sheregi F. E., Arefiev A. L. *Sociology of labor. Labor conditions of teachers*. Moscow: Yurait; 2024. (In Russ.). ISBN 978-5-534-10961-0.
8. Ziyatdinova F. G. *Social problems of education*. Moscow: RGGU; 1999. (In Russ.). ISBN 5-7281-0289-1.
9. Bergis T. A., Krivulya Ju. S. The problem of professional stress of teachers in the modern educational system. *Karelian Scientific Journal*. 2020;9(1):47–49. (In Russ.). DOI [10.26140/knz4-2020-0901-0013](https://doi.org/10.26140/knz4-2020-0901-0013).
10. Konstantinovsky D. L., Pinskaya M. A., Zviagintsev R. S. Professional health of teachers: from enthusiasm to burnout. *Sociological Studies*. 2019;(5):14–25. (In Russ.). DOI [10.31857/S013216250004949-6](https://doi.org/10.31857/S013216250004949-6).
11. Osipov A. M., Matveeva N. A., Boyadjieva P. A., Vorontsov Ya. A. Russian education in paper abyss: a sociological study. *Sociological Studies*. 2020;(3):60–70. (In Russ.). DOI [10.31857/S013216250008798-0](https://doi.org/10.31857/S013216250008798-0).
12. Osipov A. M., Matveev V. V., Matveeva N. A., Vorontsova T. I. School administrators: agents and victims of paper pressure. *Sociological Studies*. 2021;(9):71–79. (In Russ.). DOI [10.31857/S013216250014215-9](https://doi.org/10.31857/S013216250014215-9).
13. Shevchenko P. V. Changing status characteristics of Moscow school teacher. *Sociological Studies*. 2022;(9):72–83. (In Russ.). DOI [10.31857/S013216250020284-5](https://doi.org/10.31857/S013216250020284-5).

Received: 07.08.2024. Accepted: 05.09.2024.

Information about the author:

Marina B. Bulanova, Doctor of Sociology, Professor,
Head of the Department of Theory and History of Sociology, Faculty of Sociology,
Russian State University for the Humanities. Moscow, Russia.

marina_bulanova@inbox.ru
ORCID: 0000-0002-0001-6315