

© Г. З. ЕФИМОВА

*Тюменский государственный университет
EfimovaGZ@gmail.com*

УДК 373.5:371.134

**МОЛОДОЙ УЧИТЕЛЬ: ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
СОЦИАЛИЗАЦИЯ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ***

**THE YOUNG TEACHER: PROFESSIONAL SOCIALIZATION
AND LIVING STANDARDS**

В статье рассмотрен процесс профессиональной социализации молодого учителя в общеобразовательном учреждении. Обозначены основные проблемы, риски данного процесса. Проанализированы некоторые характеристики повседневной трудовой деятельности педагога. Представлены данные официальной статистики о возрастном составе педагогического корпуса в России. Показана роль молодежи в педагогической профессии. Отмечается актуальность профессиональной социализации для молодого работника.

Статья содержит анализ основных результатов социологического исследования «Качество жизни учителя», проведенного в 2015 году среди педагогов общеобразовательных учреждений юга Тюменской области.

Целью статьи является анализ основных переменных для оценки процесса профессиональной социализации молодого учителя. Определены основные факторы выбора профессии, удовлетворенность профессией, объем нагрузки, уровень сплоченности коллектива, социально-психологическая атмосфера в коллективе, готовность перейти на другую работу и прочее.

The article describes the process of a young teacher's professional socialization in an educational institution. The main challenges and risks rising within this process are outlined. We deal with some features of a teacher's professional daily routine and observe official statistical data concerning the age of the teaching staff in Russia. The role of junior staff employed in education is demonstrated. Professional socialization is claimed to be of importance for young employees nowadays.

The article contains analysis of the main results of the 2015 survey «Quality of a Teacher's Life» conducted among teachers of educational institutions of the South of Tyumen Region.

The aim of the article is to analyze the main variables in the evaluation of the process of a young teacher's professional socialization. The main factors influencing career

* Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда в рамках проекта «Формирование практикоориентированной исследовательской деятельности педагога в многоуровневом университетском образовании» (№ 14-18-02520).

choices, sense of accomplishment, workload, group cohesion, social and psychological atmosphere in the team, desire for a career change etc. are considered.

The main effect of a successful professional socialization is the formation of a professional identity, which is characterized by a constant process of personal development and self-actualization. The results of this study deepen the knowledge of young employees' professional socialization, as the teachers survey showed, and can be used by sociologists, psychologists, and educators.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Учитель, молодой учитель, школа, система образования, профессиональная социализация, социализация личности, профессионализация личности, социология образования, социология труда, профессиональная среда.

KEY WORDS. Teacher, young teacher, school, education system, professional socialization, socialization of the personality, professionalization of the personality, sociology of education, sociology of labour, professional environment.

Представитель любой специальности испытывает серьезные затруднения в начале профессионального пути. Сложности возникают практически в любой сфере деятельности и часто их причина заключается в отсутствии опыта работы по специальности. Многие вчерашний выпускник вуза знает лишь в теории и ему предстоит применить все это на практике, а также освоить иные компетенции.

В научной литературе «профессиональная социализация» определяется как процесс адаптации специалиста к профессиональной среде. Профессиональная социализация продолжается в течение всей трудовой жизни человека. Первый ее этап реализуется во время получения образования через включенность студента в профессиональную среду (практика, посещение специализированных мероприятий, общение с представителями выбранной профессии и пр.). Именно в студенческие годы происходит становление профессионализма личности, формирование ценностных и мировоззренческих установок. Вторичная профессиональная социализация реализуется на предприятии, организации и ее агентами выступают трудовые коллективы.

Процесс становления личности профессионала в конкретной сфере деятельности тесно сопряжен с формированием не столько стройной системы знаний, умений и навыков, сколько с выстраиванием в сознании молодого специалиста представлений о ценностях, правилах и нормах, принятых профессиональным сообществом и отраженных в кодексе профессиональной этики. Благодаря процессу профессиональной социализации молодой специалист приобщается к выполнению конкретной профессиональной роли. Именно профессиональная социализация является «необходимым условием становления и развития профессионализма человека как показателя успешности его осуществления» [1, с. 103].

Переход выпускника вуза от учебы к работе становится серьезным стрессом и вызывает определенные трудности, даже если во время обучения были попытки трудоустройства и частичной занятости по профессии. Известно, что эффективность прохождения профессиональной социализации зависит от «успешности первоначального выбора: в соответствии с актуальной экономической ситуацией на рынке труда, грамотной системой профориентации, позволяющей избежать перспектив неверного выбора профессии, сопровождающейся нежеланием или неспособностью работать по ней в дальнейшем. Часто выбор будущей профессии делается несовершеннолетним абитуриентом неосознанно — под влиянием родителей, собственных представлений о престиже и востребованности конкретной профессии и

прочее» [3]. Соответственно, если студент за время обучения в вузе не определился, сможет ли он самореализоваться в полученной профессии и ищет место работы «по инерции», то профессиональная социализация будет осложнена этими обстоятельствами.

Особый исследовательский интерес представляет профессиональная социализация **молодых учителей** (представителей педагогического сообщества в возрасте до 30 лет). На своем первом месте работы учитель ощущает определенную неуверенность, вызванную отсутствием опыта, необходимостью освоить новую социальную роль, а также соответствовать ожиданиям общественности (учеников, их родителей, педагогического коллектива). В дальнейшем, путем кропотливой работы, учитель формирует и развивает необходимые профессиональные качества. В первый год работы ему предстоит познакомиться с нормативными и методическими материалами (*Устав школы, различные приказы, инструкции и пр.*), документами по учебной и воспитательной работе и правилами по их ведению, а также непосредственно с учениками, коллективом и инфраструктурой школы; выстроить гармоничную систему социальных связей со школьниками, их родителями и коллегами. Процесс адаптации молодого учителя невозможен без неформального общения со старшими коллегами (*наставничество*). Молодые учителя нуждаются в конкретных рекомендациях и советах со стороны более опытных коллег, их помощи при разработке разных типов уроков, при решении трудных ситуаций. Также учителю в первые годы работы необходимы консультации психолога для гармоничного вхождения в новую социальную роль. Посещая открытые уроки опытных учителей, молодой коллега обучается особенностям практического применения разнообразных методов и форм коллективной и индивидуальной работы на уроке с детьми разного возраста, учится использовать современные образовательные технологии.

Принимая на работу молодого учителя, педагогический коллектив берет на себя негласную ответственность за его профессиональную социализацию, за адаптацию к реальной практической деятельности приобретенных им компетенций, формирование новых навыков, выявление ошибок и корректировку его действий в различных трудовых и даже личностных аспектах. Важна помощь старших коллег в построении плана урока с последующим его анализом и разбором ошибок.

Помощь молодому учителю должны оказывать все: администрация данного педагогического коллектива, методические объединения. Они должны обучать молодого специалиста, направлять и корректировать его работу. Однако эта «идеальная» схема не всегда находит отражение в реальности.

Молодому педагогу предстоит «встроиться» в педагогический коллектив с устоявшимися законами, стереотипами и традициями; узнать тонкости педагогической профессии и в дальнейшем, накопив необходимый опыт, проявить себя как профессионал. Профессионализм учителя складывается из классических и современных знаний по преподаваемому предмету (предметам), из владения методикой преподавания, из знаний особенностей психологии учеников и пр.

Описывая трудности, которые испытывает молодой педагог в начале трудового пути Ю. Ээльмаа отмечает, что *«молодой учитель сталкивается с таким объемом школьной документации, что начинает ощущать свою полную профнепригодность. В итоге весь первый год молодой человек понимает очень мало из происходящего и пытается вписаться в предлагаемые рамки. В результате в указанный период он совершает множество ошибок,*

каждая из которых может быть «награждена» строгим выговором, а то и увольнением» [11, с. 8].

Среди основных «камней преткновения» молодого учителя можно назвать следующее: необходимость усвоения административных стандартов; установление взаимопонимания с учениками; кропотливую подготовку к урокам и внеучебным мероприятиям («в первый год желающий работать учитель практически не имеет свободного времени — дома и на работе он живет школой» [11, с. 8]); выстраивание конструктивных взаимоотношений с педагогическим коллективом; взаимодействие с родителями.

Итак, профессиональную социализацию молодых учителей определяют как «процесс освоения ими профессиональных ролей, соответствующих норм и ценностей педагогического сообщества с целью достижения устойчивого социально-профессионального статуса» [6].

Обновление трудового коллектива — естественный процесс. Обратим внимание на долю молодых учителей в общем педагогическом составе. По официальным данным, озвученным в июле 2015 года Министром образования и науки РФ Д. Ливановым, в российских школах работают 136 тысяч молодых педагогов и их число растет ежегодно. Так, в 2015 году по сравнению с 2012 годом рост составил 13,2% [2].

Представим данные по югу Тюменской области: в дневных школах работают 9071 учителей, из которых 573 человека (6%) моложе 25 лет и 1 786 учителей (20%) находятся в возрастной категории от 25 до 35 лет. Таким образом, к категории «молодой учитель» относится каждый четвертый педагог региона (26%). Общий объем выборочной совокупности составил 260 педагогов в возрасте до 35 лет, работающих в общеобразовательных учреждениях в различных городах и селах юга Тюменской области.

В последние годы ситуация с количеством молодых кадров (до 30 лет) в педагогических коллективах школ радикально меняется. Благодаря системным изменениям в сфере образования новый стимул к развитию получают профессиональные педагогические сообщества и через их развитие возможно укрепление активного гражданского общества. Как отметил в своем выступлении В. В. Путин, в 2012 году «произошел существенный перелом в наборе на педагогические специальности. Увеличилось число талантливых, хорошо успевающих абитуриентов, которые пришли в педагогические вузы» [5]. Растет конкурс на педагогические специальности в учреждениях высшего профессионального образования, среди студентов повышается доля мужчин.

Молодежь, как проводник новых, передовых тенденций, получает призвание в педагогике. Вот один из примеров: по результатам Всероссийского конкурса «Учитель года» лучшими педагогами в 2012 и 2013 году стали А. Демахин (27 лет) и А. Сиденко (28 лет), в 2014 году средний возраст участников конкурса составил 37 лет.

На профессиональную социализацию молодых педагогов оказывает влияние система социальных факторов [6, 7]: **макрофакторы** социальной среды (престиж педагогической профессии в обществе, социальная политика государства в сфере образования), **мезофакторы** образовательной среды (состояние института профессионального образования), **микрофакторы** профессиональной среды (отношение к профессии, взаимоотношения в педагогическом коллективе). Проанализируем названные факторы более подробно, основываясь на результатах социо-

логического исследования, проведенного нами в 2015 году*. Данные результаты иллюстрируют процесс профессиональной социализации молодых учителей и некоторые стороны качества их жизни. Для сравнения представим данные по другим возрастным категориям учителей общеобразовательных учреждений юга Тюменской области. Подробные результаты социологического исследования «Качество жизни учителей Тюменской области» представлены в монографии [8].

Вначале рассмотрим, **почему** молодые учителя **выбрали** свою **профессию** и насколько их приоритеты отличаются от приоритетов педагогов других поколений? Наиболее значимой причиной для учителей всех возрастов стала привлекательность работы с детьми (из них 48% — молодые учителя и 44% — иные возрастные категорий). На втором месте «возможность заниматься любимым делом», что является весьма оправданным при условии предрасположенности к работе с подрастающим поколением (41% и 39%, соответственно). Каждый пятый молодой учитель ответил, что «так сложилось» (20%), подчиненности воле судьбы подчеркнули 14% учителей других поколений (табл. 1).

Довольны ли молодые учителя своей профессией? Положительно на этот вопрос ответили 93% (из них 40% выбрали вариант ответа «абсолютно доволен»). Чем старше учитель, тем более позитивную окраску он придает удовлетворенности выбором профессии: так, респонденты старше 60 лет в 78% случаев при ответе на вопрос выбрали вариант ответа «абсолютно доволен» (что в два раза выше доли молодых учителей, придерживающихся аналогичного мнения). На основании полученных данных можно сделать вывод о недостаточной социальной включенности, профессиональной укорененности начинающих педагогов, что не позволяет им сделать обоснованный вывод об удовлетворенности или неудовлетворенности выбранной профессией (табл. 2).

Объем еженедельной поурочной нагрузки — важный показатель включенности работника в трудовой процесс. С возрастом нагрузка учителей существенно снижается. Так, если молодые учителя (в возрасте до 30 лет) в среднем лишь в каждом четвертом случае (27%) ведут менее 20 часов урочной нагрузки в неделю, то среди их коллег пенсионного возраста данный процент возрастает в два раза (60% среди учителей в возрасте старше 60 лет). Наибольший объем работы выполняют именно молодые учителя. Так, каждый пятый респондент в возрасте до 30 лет имеет более 30 часов урочной нагрузки (20%), в прочих возрастных категориях данный показатель существенно ниже и отмечена тенденция снижения в каждой возрастной группе (табл. 3).

Однако, полученные данные не свидетельствуют о меньшей включенности в трудовой процесс представителей старших поколений. Отмечено, что чем

* В период с января по июнь 2015 года коллективом социологической лаборатории при кафедре общей и экономической социологии Тюменского государственного университета проведено социологическое исследование по изучению качества жизни учителей Тюменской области (без автономных округов). Руководитель НИР — Академик РАО, доктор философских наук, профессор Г. Ф. Шафранов-Куцев. Генеральная совокупность учителей Тюменской области на конец 2014 года составила 9071 человек (по данным Департамента образования и науки Тюменской области). Выборочная совокупность составила 910 респондентов: учителя Абатского, Вагайского, Исетского, Казанского, Ялуторовского, Яркового районов, Тюмени, Тобольска и Ишима. Стандартная ошибка выборки составила 3% (по формуле В. И. Паниотто), что обеспечивает высокую достоверность полученных данных.

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос «почему вы выбрали профессию «учитель?» (не более трех вариантов) (в % к числу опрошенных)

Причины выбора профессии	Учителя в возрасте до 30 лет	Учителя в возрасте старше 30 лет
Привлекательность работы с детьми	48	44
Возможность заниматься любимым делом	41	39
Желание работать в школе	28	34
Общественная значимость профессии	24	16
Профессия родителей	15	13
Так сложилось	20	14
Профессиональная деятельность значимого человека	8	11
Интерес к учебно-методической работе	15	5
Рекомендации людей, работающих в данной отрасли	6	6

Таблица 2

Распределение ответов респондентов на вопрос «довольны ли вы своей профессией?» в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)

	Менее 30 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет	старше 60 лет
Абсолютно доволен	40	43	51	57	78
Скорее доволен, чем не доволен	53	45	42	37	20
Скорее не доволен, чем доволен	3	9	3	3	0
Совсем не доволен	2	1	0	1	2
Затрудняюсь ответить	2	2	4	2	0
Итого	100	100	100	100	100

старше учитель, тем чаще он работает в полную меру своих сил, демонстрируя максимальную самоотдачу. При ответе на вопрос «работаете ли Вы в полную меру своих сил и способностей» вариант ответа «практически всегда» выбрали 58% молодых учителей и 74% учителей-пенсионеров. Таким образом, разброс в ответах респондентов из младших и старших возрастных групп достигает 1,3 раза.

Чем дольше учитель работает в педагогической сфере, тем реже он занят внеклассной работой. Не имеют подобной нагрузки только 6% молодых учи-

Таблица 3

Распределение ответов респондентов на вопрос «какая у вас еженедельная урочная нагрузка?» в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Возраст респондента									
	Менее 30 лет		30-39 лет		40-49 лет		50-59 лет		Старше 60 лет	
Менее 17 часов	6	27	10	29	22	40	21	37	29	60
17-20 часов	21		19		18		16		31	
21-30 часов	53	73	56	71	48	60	51	64	33	39
Более 30 часов	20		15		12		12		7	
Итого	100		100		100		100		100	

телей в возрасте до 30 лет, 13% учителей в возрасте 40-49 лет и 22% учителей старше 60 лет. Заметна тенденция, что начинающие учителя постепенно включаются в процесс организации внеклассной активности школьников, но не столь интенсивно, как их старшие коллеги, о чем свидетельствует количество часов, еженедельно выделяемых ими на подобную работу. Наибольшую интенсивность демонстрируют учителя в возрасте 30-39 лет (52%), далее активность неуклонно идет на спад, достигая 19% у возрастной категории учителей старше 60 лет.

В процессе профессиональной самореализации молодого сотрудника чрезвычайно важна роль коллектива, его дружелюбное расположение к «новичку», готовность принять и научить тонкостям работы. Поэтому далее рассмотрим серию таких переменных, как «уровень сплоченности коллектива», «социально-психологическая атмосфера в коллективе», «уровень конфликтности», а также «стратегия реагирования на конфликт».

Абсолютное большинство молодых педагогов (94%) отмечают удовлетворенность своим коллективом (из них 54% полностью удовлетворены). Однако чем старше респондент, тем реже он оценивает уровень **сплоченности** в своем коллективе на максимальный балл. Так, как «высокую» ее оценил каждый пятый молодой учитель (в возрасте до 30 лет) (21%), а в возрастной категории старше 60 лет данный показатель снизился в пять (!) раз, составив лишь 4%. В прочих возрастных категориях не более 15% респондентов могут охарактеризовать свой коллектив как весьма сплоченный. Молодежь склонна к высказыванию полярных точек зрения: от крайне позитивных до крайне негативных. Об этом свидетельствует также большое количество негативных оценок уровня сплоченности педагогического коллектива в их школе: 7% против 3% (среднее значение в иных возрастных категориях).

Вместе с тем относительно низкий уровень сплоченности, описанный молодежью, нельзя связывать исключительно с возрастом опрошенных. Как показывают иные результаты проведенного нами исследования, молодые учителя меньше вовлечены в неформальные социальные сети и только нарабатывают свою профессиональную компетентность.

Чем к более молодой возрастной группе принадлежит учитель, тем чаще он утверждает, что коллектив в его школе делится на **микроруппы**. Аналогичного мнения придерживаются три четверти респондентов младше 30 лет (73%) и половина респондентов пенсионного возраста (54%).

Учителя, принадлежащие к различным поколениям, по-разному оценивают атмосферу в своем трудовом коллективе. В отношении такой характеристики коллектива, как «дружелюбие» значительного разброса мнений не зафиксировано, однако отмечена тенденция, что респонденты старшего возраста незначительно чаще характеризуют данным прилагательным свой коллектив.

С возрастом более чем в два раза увеличивается доля тех, кто считает атмосферу в своем коллективе исключительно **деловой** (28% респондентов старше 60 лет и 13% респондентов моложе 30 лет). В то же время молодежь в каждом втором случае характеризует атмосферу в коллективе как «взаимное **уважение**» (51% учителей до 30 лет), аналогичного мнения придерживается только треть учителей зрелого возраста (37% в категории 40-49 лет) и пенсионного возраста (34% респондентов старше 60 лет).

Предметом дальнейшего рассмотрения является уровень конфликтности педагогов. Количество конфликтов минимально среди молодых учителей, а также их коллег предпенсионного и пенсионного возраста и возрастает у респондентов возрастной группы 40-49 лет. Так, неконфликтными людьми себя считают две трети учителей в возрасте младше 30 лет (68%) и учителей старше 60 лет (71%) и только каждый второй учитель в возрастном диапазоне 40-49 лет (54%). С отдельными членами коллектива возникают конфликтные ситуации разной степени интенсивности и продолжительности у каждого пятого педагога младше 30 и старше 60 лет (22% и 24%) и у трети респондентов зрелого возраста (35%).

Если конфликтная ситуация возникла, наиболее предпочтительным вариантом ее урегулирования является решение конфликтного вопроса самостоятельно, договорившись между собой и не вынося «сор из избы» (61%). Обратиться к руководителю предпочтут 17% респондентов, а обсудят ситуацию с коллегами — 21% учителей. Приоритетные стратегии разрешения конфликтов, которые предпринимают учителя в различных городах и районах юга Тюменской области в основном не различаются.

В зависимости от возраста респондента меняется и его **тактика** реагирования на **конфликтную ситуацию**, но доминирующей по-прежнему остается самостоятельное решение вопроса. При этом чем моложе учитель, тем меньше его готовность обсуждать спорные вопросы с коллегами (16% среди учителей младше 30 лет и 27% среди учителей-пенсионеров). Это объясняется, во-первых, недоверием к коллективу, который может не поддержать молодого педагога (в частности, в вопросе о распределении обязанностей), в том числе по причине его недостаточного социального и профессионального «веса» в устоявшемся учительском коллективе. Во-вторых, незнание многих норм и правил ориентирует молодого учителя на тесное взаимодействие с руководством, а не на участие в кулуарных беседах. Именно поэтому 20% молодых учителей (до 30 лет) при возникновении конфликтной или просто спорной ситуации предпочтут обратиться к руководству, а не обсуждать ситуацию с коллегами. В то время как «возрастные» учителя (старше 60 лет) отдают приоритет «закулисным» разговорам, а не открытому взаимодействию с администрацией школы, лишь 18% из них готовы обратиться к руководству.

Далее обратим внимание на серию вопросов, связанную с удовлетворенностью различными сторонами трудового процесса и сопряженной с ним социальной интеракции. Удовлетворенность условиями своего труда признают 80% молодых учителей (из них 16% полностью удовлетворены), а объемом учебной нагрузки — 78% (из них 22% полностью удовлетворены). Вместе с тем абсолютное большинство молодых учителей (более 90%) удовлетворены своими отношениями с коллегами, учениками, их родителями и администрацией школы. Почти половина из них (48%) не удовлетворены отношением учеников к образовательному процессу. Различия между ответами на вопросы (табл. 4) респондентов моложе 30 лет и учителей, принадлежащих к более старшим возрастным группам, статистически не значимо, так как не превышает ошибку выборки.

Социальной значимостью своего труда удовлетворены три четверти опрошенных (76%) молодых учителей (в т. ч. 20% полностью удовлетворены), финансовым положением — 53%, уровнем доходов — 58%, работой учителя в целом — 90%. Различия в оценке оплаты учительского труда педагогами разных возрастных категорий статистически не значимы: как вполне достойную ее оценивают 28% молодых учителей, «зарботная плата может обеспечить только минимальные потребности и не отражает реальных затраченных трудовых усилий» (62%), «зарботная плата не обеспечивает минимальных потребностей, чтобы достойно жить» (10%).

Когда возникают проблемы, каждый второй молодой учитель может свободно задать вопросы руководителю (52%), а 42% «относительно свободны» в этом аспекте. В то же время вовсе не чувствует свободы — 6% молодых учителей. Различия в ответах с учителями из других возрастных групп статистически не значимы.

В первые годы работы необходима **особая поддержка** молодого учителя: социальными гарантиями, благоприятной атмосферой в коллективе и пр. Это те значимые инвестиции, которые сторицей окупятся в будущем, когда освоившийся в своей профессии молодой педагог будет воспитывать и обучать следующие поколения.

Экспертами в сфере образования отмечается ухудшение качества педагогического корпуса: «доля учителей с высшим образованием в России выше, чем в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), но при этом российские учителя в среднем несколько старше своих коллег. Проблема заключается не только в привлечении выпускников педвузов в школу, но и в их закреплении в профессии: за последние пять лет доля учителей со стажем до двух лет немного увеличилась, а со стажем от двух до пяти лет — сократилась» [8, с. 311].

Обратим внимание, насколько полно используются в повседневной работе знания, способности и профессиональные навыки учителей. В максимальной степени (на 90-100%) используется потенциал лишь 35% молодых педагогов в возрасте до 30 лет. В прочих возрастных категориях этот показатель значительно выше, достигая 63% у учителей от 50 до 59 лет, что объясняется внушительным стажем их работы и усвоением стандартов, профессиональных норм и правил. Менее чем на 50% используется потенциал 9% молодых учителей и лишь 3% остальных респондентов. Здесь следует отметить, что многие начинающие педагоги не всегда обладают достаточным потенциалом. Работая над своим профессионализмом, приобретая и развивая необходимые компетенции, вживаясь в образовательную систему они приобретают возможность для наиболее полной профессиональной самореализации.

Таблица 4

Распределение ответов респондентов категории «молодые учителя» (в возрасте до 30 лет) на вопросы об удовлетворенности различными сторонами трудового процесса (в % к числу опрошенных)

	Отношения					Объем учебной нагрузки	Оценка социальной значимости труда	Финансовое положение семьи	Уровень дохода	Работой в целом
	с учениками	с родителями	с коллегами	с администрацией школы	учеников к процессу обучения					
полностью удовлетворен	38	24	50	51	10	22	20	7	8	22
скорее удовлетворен	56	65	45	42	42	56	56	46	50	68
скорее не удовлетворен	5	10	4	6	38	15	20	37	34	9
не удовлетворен	1	1	1	1	10	7	4	10	8	1
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Важным элементом на этом пути является **перманентное самообразование** (стратегия «образование как образ жизни» [4, 10]). Молодые учителя, еще сравнительно недавно окончившие учреждения высшего профессионального образования, уделяют самообразованию и чтению профессиональной литературы немного меньшее количество времени по сравнению со старшими коллегами. Так, не более четырех часов в неделю тратят на самообразование 65% учителей в возрасте до 30 лет и 57% их старших коллег; от пяти до восьми часов — 31% и 34%; от девяти до двенадцати часов — 4% и 7% соответственно. Данную тенденцию можно объяснить, с одной стороны, относительной *свежестью* знаний молодого педагога, хотя это не является достойным оправданием: педагог должен быть ориентирован на постоянное обновление знаний и придерживаться стратегии «образование как образ жизни». С другой стороны, высокая загруженность молодого педагога учебной и внеучебной работой не оставляет времени в его распорядке дня на чтение профессиональной литературы и иные меры самообразования. Начинающий учитель работает с текущими задачами и ему некогда «заточить пилу», что может стать критическим моментом в карьере педагога в старшем возрасте.

Резюмируя представленные данные теоретического и эмпирического анализа, видим, что процесс профессиональной социализации («вхождения в профессию») происходит успешно, но вместе с тем он весьма непросто: молодой учитель получает новый социальный статус и вынужден осваивать сразу несколько новых социальных ролей, связанных с ним. В целом от первых шагов в профессии зависит успех дальнейшего карьерного пути учителя и его про-

фессиональный рост, от которого напрямую зависит образование и воспитание подрастающего поколения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Багирян Ю. Э. Проблемы профессиональной социализации молодежи в современных условиях / Ю. Э. Багирян // Человек и образование. 2007. № 3-34. С. 102-106.
2. Ивойлова И. «Количество молодых учителей в России выросло до 136 тысяч» // Русская газета. URL: <http://www.rg.ru/2015/07/14/uchitel-site-anons.html>
3. Кичерова М. Н., Ефимова Г. З., Зюбан Е. В. Особенности процесса первичной профессиональной социализации студентов экономических специальностей учреждений высшего профессионального образования / М. Н. Кичерова, Г. З. Ефимова, Е. В. Зюбан // Интернет-журнал «Науковедение», 2014. №5 (24) М.: Науковедение. 2014. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/68PVN514.pdf>
4. Кутырев В. А. Образование как образ жизни / В. А. Кутырев // Alma mater. 1997, № 10. С. 14-19.
5. Путин В. В. «Система образования должна строиться вокруг сильного, одаренного учителя». URL: <http://минобрнауки.рф/новости/2916>
6. Самойлова Е. В. Профессиональная социализация молодых учителей: на материалах Республики Мордовия: дис. ... канд. социол. наук / Е. В. Самойлова. Саранск, 2007. 169 с.
7. Скударёва Г. Н. Социализация как условие профессионального становления молодого учителя / Г. Н. Скударёва // Вестник Московского государственного областного гуманитарного института. Серия: Педагогика и психология. 2012. № 1. С. 37-40.
8. Стратегия-2020: Новая модель роста — новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года. Книга 1 / под науч. ред. В. А. Мау, Я. И. Кузьминова. М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2013. 430 с. URL: http://2020strategy.ru/data/2013/11/08/1214321112/Стратегия-2020_Книга%201.pdf
9. Тюменское учительство: работа и качество жизни / под ред. Г. Ф. Шафранова-Куцева, академика Российской академии образования. Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2015. 264 с.
10. Шафранов-Куцев Г. Ф., Деревнина А. Ю. Качество образования в стратегии управления классическим университетом / Г. Ф. Шафранов-Куцев, А. Ю. Деревнина // Университетское управление. 2002. № 2(21). URL: <http://umj.ru/index.php/pub/inside/294/>
11. Ээльмаа Ю. «История молодого учителя в шести конфликтах: останется ли он в школе — это еще вопрос» / Ю. Ээльмаа // Классное руководство и воспитание школьников. 2007. № 16. С. 7-9.

REFERENCES

1. Bagirjan Ju. Je. Problemy professional'noj socializacii molodezhi v sovremennyh uslovijah [The Issues of Professional Socialization of Youth under Modern Conditions]. Chelovek i obrazovanie [Human and Education]. 2007. No 3 (34). Pp. 102-06. (In Russian)
2. Ivojlova I. Kolichestvo molodyh uchitelej v Rossii vyroslo do 136 tysjach [The Number of Young Teachers in Russia Reached 136 000]. Russkaya gazeta [Russian Newspaper]. <http://www.rg.ru/2015/07/14/uchitel-site-anons.html> (In Russian)

3. Kicherova, M. N., Efimova G. Z., Zjuban E. V. Osobennosti processa pervichnoj professional'noj socializacii studentov ekonomicheskikh special'nostej uchrezhdenij vysshego professional'nogo obrazovaniya [The Peculiarities of the Process of Primary Professional Socialization of Students Majoring in Economic Disciplines in Higher Professional Education]. *Naukovedenie [Science of Science]*. 2014. No 5 (24) <http://naukovedenie.ru/PDF/68PVN514.pdf> (In Russian)
4. Kutyrev V. A. Obrazovanie kak obraz zhizni [Learning as a Way of Life]. *Alma Mater*. 1997. No 10. Pp. 14-19. (In Russian)
5. Putin V. V. "Sistema obrazovaniya dolzhna stroit'sya vokrug sil'nogo, odarennogo uchitelya [The Education System Must Be Built Around the Talented Teacher]". <http://minobrnauki.rf/novosti/2916> (In Russian)
6. Samojlova E. V. Professional'naja socializacija molodyh uchitelej: na materialah Respubliki Mordovija [Professional Socialization of Young Teachers: A Case Study of the Republic of Mordovia]. Thesis. Saransk, 2007. 169 p. (In Russian)
7. Skudareva G. N. Sotsializatsiya kak uslovie professional'nogo stanovleniya molodogo uchitelya [Socialization as a Condition of Professional Formation of a Young Teacher]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo gumanitarnogo instituta: Pedagogika i psihologija [The Herald of Moscow State Regional Institute of Humanities: Pedagogics and Psychology Series]*. 2012. No 1. Pp. 37-40. (In Russian)
8. Strategiya-2020: novaya model' rosta — novaya sotsial'naya politika. Itogovyy doklad o rezul'tatakh ekspertnoy raboty po aktual'nym problemam sotsial'no-ekonomicheskoy strategii Rossii na period do 2020 goda [The 2020 Strategy: A New Growth Model Means a New Social Policy. Integrated Report on the Results of the Expert Work on the Contemporary Issues of the Socioeconomic Development Strategy of Russia until 2020] / V. A. Mau, Ya. I. Kuz'minov (eds.) // Moscow: Delo (The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration Publishing House), 2013. Vol. 1. 430 p. http://2020strategy.ru/data/2013/11/08/1214321112/Strategiya2020__Kniga%201.pdf (In Russian)
9. Tyumenskoe uchitel'stvo: rabota i kachestvo zhizni [Tyumen Teachers: Work and Living Standards] / G. F. Shafranov-Kutsev (ed.) // Tyumen: Izdatel'stvo Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta [Tyumen State University Publishing House], 2015. 264 p. (In Russian)
10. Shafranov-Kucev G. F., Derevnina A. Ju. Kachestvo obrazovaniya v strategii upravleniya klassicheskim universitetom [The Quality of Education as Part of Classical University Management]. *Universitetskoe upravlenie [University Management]*. 2002. No 2(21) <http://umj.ru/index.php/pub/inside/294/> (In Russian)
11. Jejel'maa Ju. "Istorija molodogo uchitelja v shesti konfliktah: ostanetsja li on v shkole — eto eshhe vopros [The Story of a Young Teacher in Six Conflicts: Will He Stay in Teaching?]." *Klassnoe rukovodstvo i vospitanie shkol'nikov [School Management and Education of Schoolchildren]*. 2007. No 16. Pp. 7-9. (In Russian)

Автор публикации

Ефимова Галина Зиновьевна — кандидат социологических наук, доцент кафедры общей и экономической социологии Тюменского государственного университета

Author of the publication

Galina Z. Efimova — Cand. Sci. (Sociol.), Associate Professor at the Department of General and Economic Sociology, Institute of Finance and Economics, Tyumen State University