

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2021, №6, Том 9 / 2021, No 6, Vol 9 <https://mir-nauki.com/issue-6-2021.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/54PDMN621.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Патутина, Н. А. О виктимогенности некоторых факторов социализации молодых учителей / Н. А. Патутина // Мир науки. Педагогика и психология. — 2021. — Т. 9. — № 6. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/54PDMN621.pdf>

For citation:

Patutina N.A. On the victimization of some factors of socialization of young teachers. *World of Science. Pedagogy and psychology*, 9(6): 54PDMN621. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/54PDMN621.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ, проект № 19-013-00659

Патутина Наталия Анатольевна

ГАОУ ВО «Московский городской педагогический университет», Москва, Россия
Профессор кафедры «Государственного и муниципального управления и правопедения»

Доктор педагогических наук, доцент

E-mail: patutinaw@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2286-7361>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=405272

О виктимогенности некоторых факторов социализации молодых учителей

Аннотация. В статье представлен анализ факторов, которые имеют потенциал негативного влияния на социализацию молодых учителей. Автор отмечает, что в силу изменчивости, противоречивости, неопределенности условий современной жизни приобретают актуальность идеи социально-педагогической виктимологии, которая изучает характеристики тех обстоятельств социализации, влияние которых может привести к тем или иным дефицитам и опасностям, делающим социализацию человека ущербной. В статье успешность социализации людей разного возраста и социального статуса понимается в контексте социальной педагогики. Успешная социализация балансом между приспособлением (адаптацией) человека к требованиям социума и обособлением (индивидуализацией) в нем. Актуальность исследования проблем успешной социализации молодых учителей определяется низкими показателями притока этой категории педагогических работников в образовательные организации и сохранения их в профессии.

Целью статьи является выявление и характеристика объективных факторов, которые имеют виктимогенный потенциал для социализации молодых учителей. Исследование направлено на решение двух задач: определить источники виктимогенных характеристик макро-, мезо-, микрофакторов социализации молодых учителей; выявить возможности образовательной организации для минимизации и коррекции неблагоприятных условий социализации молодых учителей. Методами решения поставленных задач являются анализ нормативных документов, регламентирующих организацию труда педагогических работников, а также теоретический анализ междисциплинарных исследований по вопросам организационного сопровождения молодых учителей, их профессиональной адаптации.

Для решения поставленных задач автор выбрал социально-педагогический подход к анализу образовательного учреждения, который позволил рассматривать школу как элемент социального института, как социально-психологическую группу и как организацию. Исследование показало, что преобладающим источником виктимогенности ряда факторов

социализации молодых учителей выступает несовершенство нормативной правовой базы организации и оплаты труда педагогических работников, в том числе молодых учителей. Автор делает вывод о том, что на уровне управления образовательной организацией можно обеспечить минимизацию и коррекцию неблагоприятных условий социализации молодых учителей, в том числе посредством реализации программ профессиональной адаптации и оптимального использования временных и материальных стимулов.

Ключевые слова: молодые учителя; социализация молодых учителей; виктимогенные факторы; школа; факторы социализации; организация труда учителя; адаптация молодых учителей

Введение

Социализация человека происходит под влиянием разнообразных факторов. Эти факторы понимаются как обстоятельства, имеющие различный потенциал, как позитивный, так и негативный, для развития людей разного возраста и статуса. В силу изменчивости, противоречивости, неопределенности условий современной жизни приобретают актуальность идеи социально-педагогической виктимологии. Она, являясь частью социальной педагогики, изучает разнообразные виктимогенные факторы, а также различные категории людей, которые под их влиянием становятся или могут стать жертвами неблагоприятных условий социализации [1].

Успешность социализации людей разного возраста и социального статуса с точки зрения социальной педагогики определяется степенью достижения ими баланса между приспособлением (адаптацией) к требованиям социума и обособлением (индивидуализацией) в нем [2]. В качестве показателей адаптации сотрудников в организации, опираясь на ряд идей психологов и педагогов [3; 4], можно рассматривать освоение ими институциональной роли (как объективный показатель) и корпоративную идентичность (как субъективный показатель). Показателями индивидуализации (обособления) сотрудников является успешное решение ими актуальных жизненных задач (естественно-культурных, социально-культурных и социально-психологических), которые объективны и обусловлены возрастом и социальным статусом [2]. Для молодых педагогов такими задачами являются следующие:

- Естественно-культурные задачи социализации:
 - обеспечение достойного качества жизни для себя и членов своей семьи (в настоящем и на перспективу);
 - создание семьи;
 - сохранение семьи и воспитание детей;
 - поддержание здорового образа жизни.
- Социально-культурные задачи социализации сотрудников:
 - достижение определенного профессионального статуса;
 - успешное выполнение семейной роли;
 - достижение гармонии в неформальных (дружеских) отношениях.
- Социально-психологические задачи социализации сотрудников:
 - достижение/поддержание уверенности в себе;
 - самореализация и самоутверждение в профессиональной деятельности, во взаимодействии с друзьями и родственниками, в жизненных достижениях;
 - самоактуализация (реализация личностного потенциала) [5; 6].

Под виктимогенностью факторов социализации молодых учителей в настоящей статье будем понимать такие характеристики объективных обстоятельств социализации (макро-, мезо-, микрофакторов) этой категории работников, влияние которых может привести к тем или иным дефицитам и опасностям, делающим их социализацию ущербной [1].

Одной из особенностей изучения вопросов, связанных с трудовой деятельностью молодых учителей, является неопределенность понятий «молодой специалист», «молодой педагог», «молодой учитель». В нормативных документах отсутствует четкое определение этих понятий. В зависимости от того, какой аспект трудовой деятельности рассматривается, выбираются разные критерии для определения содержания этих понятий: возраст (до 35 лет¹, или до 39 лет², или другое), опыт работы (от 0 до 3 лет³, или другое), период с момента получения профессионального образования и до трудоустройства по полученной специальности (например, в течение одного года⁴). Для решения задач настоящей статьи будем применять понятие «молодой учитель», которое используется в Отчете по результатам Международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения Talis-2018 (teaching and learning international survey)⁵. В этом отчете молодым учителем признается педагогический работник образовательной организации общего образования в возрасте до 30 лет и с опытом работы учителем, не превышающим пяти лет.

Актуальность исследования проблем успешной социализации молодых учителей определяется тем, что, согласно статистическим данным, показатели притока этой категории педагогических работников в образовательные организации и сохранения их в профессии являются достаточно низкими [7]⁵. На фоне активного исследовательского интереса к вопросам мотивации молодых учителей, к проблемам их профессиональной адаптации, можно отметить недостаточное внимание ученых к изучению факторов, имеющих потенциал негативного влияния на их продуктивное профессиональное и личностное развитие, и научно-методическому обоснованию мер, предотвращающих такое влияние.

Исходя из этого, целью статьи является выявление и характеристика объективных факторов, которые имеют виктимогенный потенциал для социализации молодых учителей. Эта цель обуславливает необходимость решения двух задач: определить источники виктимогенных характеристик макро-, мезо-, микрофакторов социализации молодых учителей; выявить возможности образовательной организации для минимизации и коррекции неблагоприятных условий социализации молодых учителей.

¹ Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации" [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/>.

² Приказ Минобрнауки России от 22.09.2015 N 1038 "О перечне показателей, критерии и периодичности оценки эффективности реализации программ развития образовательных организаций высшего образования, в отношении которых установлена категория "национальный исследовательский университет" [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_187298/.

³ Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися») [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_347071/.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/.

⁵ Отчет по результатам Международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения Talis-2018 (teaching and learning international survey). Часть 1. — М.: Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки РОСОБРНАДЗОР., 2019. — 41 с.

Методы исследования

Методологическую основу исследования составляют положения социально-педагогической виктимологии. Методами решения поставленных задач являются анализ нормативных документов, регламентирующих организацию труда педагогических работников, а также теоретический анализ междисциплинарных исследований по вопросам организационного сопровождения молодых учителей, их профессиональной адаптации.

Результаты и обсуждение

На социализацию молодого учителя оказывают влияние разноплановые факторы трех уровней — макро-, мезо-, микрофакторы. Действие ряда из них происходит в процессе взаимодействия молодого педагога с образовательной организацией, в которой он работает. В этом случае школа, выступая, прежде всего, микрофактором социализации молодого учителя, в то же время является ретранслятором влияния на него макро- и мезофакторов определенного содержания. Для достижения поставленной цели будем опираться на основные положения социально-педагогического подхода к анализу образовательного учреждения, который позволяет рассматривать его с трех сторон: как элемент социального института, как социально-психологическую группу и как организацию [5; 8; 9]. Это позволит выявить и охарактеризовать совокупность разноплановых социализирующих влияний на молодого учителя при его взаимодействии с образовательной организацией.

Школа как социальный институт (его элемент) выступает для педагогических работников как фактор относительно направляемой социализации. Это обусловлено тем, что в этой своей ипостаси школа реализует цели, ценности, нормы, с одной стороны, сложившиеся исторически и характеризующие образование как социальный институт. С другой стороны, эти цели, ценности и нормы заданы на уровне государственного регулирования образования и находят отражение в документах федерального и регионального уровней, реализация которых обязательна на локальном уровне. В этом контексте речь идет о факторах макро-, и мезоуровня для социализации педагогов.

Понимание современной школы как элемента социального института сегодня в определенной мере дуалистично. С одной стороны, деятельность школы базируется на традиционной концепции, основную идею которой составляет понимание образования как общественно значимого блага⁶. С другой стороны, деятельность школы (прежде всего ее экономический аспект) описывается в терминах оказания государственных и муниципальных услуг в сфере образования⁷, что делает школу схожей с корпорацией.

Такая дуалистичность привносит неопределенность в систему взаимодействия всех участников образовательных отношений (образовательной организации, педагогов, обучающихся и их родителей, или законных представителей), прежде всего, на аксиологическом уровне.

Это грозит возникновением профессионально-ценностного диссонанса в сознании молодого учителя. Обусловлена такая угроза тем, что в процессе получения педагогического

⁶ Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ. Ст. 2 [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/b819c620a8c698de35861ad4c9d9696ee0c3ee7a/.

⁷ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации». Гл. 13. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/6435040c38bb1f7667a3151d7470eb0be25c36cd/.

образования (в случае, если образование педагога получено по соответствующему направлению) у молодого учителя сформирована база педагогических ценностей, основу которых составляют гуманистические [10; 11]. Также, как показывают исследования, в структуре мотивов выбора педагогической профессии у учителей, особенно только начинающих педагогическую карьеру, преобладают мотивы социальной ответственности и альтруизма [12–16]. Разрыв между ожиданиями от педагогической действительности и педагогической реальностью, накладывающийся на возрастную специфику (значительная часть когорты молодых учителей относится к поколению Y), с большой вероятностью приведет к уходу из профессии. Также это может нанести урон возможности решения такой социально-психологической задачи социализации молодого учителя, как самореализация в профессии [6].

Результаты многочисленных исследований не дают обширной статистики по этому вопросу, прежде всего по тому, что он практически не обсуждается. Вместе с тем в исследованиях можно увидеть фиксацию значительного недовольства молодых учителей высокой степенью бюрократизации работы педагога⁵ [17], что свидетельствует о проблемах в той же плоскости. Анализ практики взаимодействия с молодыми учителями подтверждает наличие у молодых педагогов названного выше аксиологического диссонанса и его деструктивном влиянии на их профессиональное самосознание.

Важным фактором социализации молодого педагога является регулирование на государственном уровне вопросов организации педагогического труда. Организация труда включает в себя такие категории, как разделение и кооперация труда, метод труда, рабочее место, организация и обслуживание рабочего места, нормирование труда, трудовая дисциплина, стимулирование труда и условия труда⁸. Документы федерального уровня регулируют ряд из названных аспектов организации труда педагогов.

Так, на законодательном уровне для педагогических работников установлены особые условия труда в части продолжительности рабочего времени (не более 36 часов) и времени отдыха (предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, длительного отпуска педагогических работников)⁹. Также в нормативно-правовых актах представлены положения, которые обеспечивают нормирование труда разных категорий педагогических работников, прежде всего по показателям рабочего времени. В частности, для учителей, работающих в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным) установлена норма часов учебной (преподавательской работы), составляющая 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Эта часть рабочего времени учителя является нормируемой и регулируется расписанием учебных занятий¹⁰, реализуемые учителем трудовые функции в этой части его трудовой деятельности также определены¹¹. Содержание труда учителя, реализуемое во второй

⁸ ГОСТ 19605-74 «Организация труда. Основные понятия. Термины и определения». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200009480>.

⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ. Ст. 33. Ст. 34 [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/.

¹⁰ Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175797/; Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198999/.

¹¹ Профессиональный стандарт педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155553/fcd5ad2f7bcae420af7b0e706a20935cafd7f5ec/.

части его рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, документально определено в общих чертах^{11, 12}. При этом в документах есть указание на то, что конкретизируются названные нормы на локальном уровне — в содержании коллективных договоров, соответствующих локальных актах образовательной организации и в содержании трудовых договоров с педагогами.

С одной стороны, анализ нормативных правовых актов позволяет судить о том, что организация труда педагогов (в части его содержания) в документах федерального уровня в определенной мере регламентирована, что, предположительно, должно обеспечивать возможность оптимального использования установленного для педагогических работников сокращенной продолжительности рабочего времени. С другой стороны, результаты исследований показывают, что одной из актуальных проблем педагогов, в том числе молодых учителей, является нехватка времени⁵ [17–19]. Это один из значимых дефицитов молодых педагогов, который влечет за собой дефициты для решения значимых жизненных задач, обусловленных возрастом и социальным статусом молодого учителя — создание семьи, оптимальное выполнение имеющейся семейной роли, поддержание неформальных связей, профессиональное развитие. Для некоторых молодых учителей это выступает основанием для ухода из профессии [6]. Оставшиеся педагоги адаптируются к такой ситуации. При этом остается не изученным вопрос о том, насколько успешно решены актуальные жизненные задачи учителей, работающих в такой ситуации.

Одним из факторов социализации молодых учителей, который несет в себе потенциал негативного влияния для решения задач социализации этой категории работников, является заработная плата. Этот фактор неразрывно связан с предыдущим. Результаты исследований отношения молодых учителей к условиям своего труда показывают, что неудовлетворенность этим аспектом трудовой деятельности стоит на первом месте (в регионах, кроме Москвы)⁵ [17–19].

Такой фактор социализации учителя, как оплата труда, следует рассматривать в контексте макро-, и мезоуровня. Следует отметить, что в документах федерального уровня нет четкого обоснования экономического механизма расчета заработной платы учителей в ситуации внедрения эффективного контракта¹³. Более детально условия и механизм расчета оплаты труда учителей прописывается в нормативных документах регионального уровня¹⁴. В таких документах, как правило, представлена формула расчета должностного оклада учителя, учитывающая, прежде всего, особенности выполнения учителем нормируемой части его работы. На региональном уровне утверждаются рекомендации по разработке системы оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных организаций,

¹² Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ. Ст. 47 [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/72466f2c8cc0866b7dab921ae53b3ff96887e713/; Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел Квалификационные характеристики должностей работников образования. Учитель [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_105703/3e363f3b81f3b43307afa2506e6b8d0dfb78fa82/#dst100042.

¹³ Письмо Министерства образования и науки РФ «О методических рекомендациях по совершенствованию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций» от 29 декабря 2017 года N ВП-1992/02 [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/556329656?marker=6500IL>.

¹⁴ Например, Приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»; Постановление администрации Липецкой области от 12.05.2020 № 282 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования».

подведомственных конкретному органу государственной власти субъекта Российской Федерации. В них, как правило, представлены рекомендации по видам компенсационных или стимулирующих выплат, в форме которых может производиться оплата работы, составляющей содержание второй, не нормируемой части рабочего времени учителя. В документах регионального и территориального уровня также устанавливается порядок и размер компенсационных выплат молодым учителям.

Существующая ситуация характеризуется сложностью и непрозрачностью схемы расчета заработной платы учителя. Молодой учитель, не обладающий должным уровнем правовой грамотности в сфере трудовых отношений, оказывается не в состоянии соотнести структуру оплаты своего труда с нормативами по объему учебной нагрузки за ставку заработной платы (в эффективном контакте, как правило, не прописывается размер должностного оклада в привязке к ставке заработной платы). Это приводит к тому, что для него ограничивается возможность выбора оптимального для себя соотношения трудозатрат и финансового вознаграждения. В совокупности это влечет за собой возникновение дефицитов для решения ряда актуальных для молодого учителя жизненных задач. При этом следует отметить, что степень негативного потенциала для социализации педагогов такого фактора, как заработная плата, различается в зависимости от региона, в котором трудится молодой учитель. Об этом свидетельствуют данные статистических отчетов [7], результаты исследований [17–19], а также анализ данных, представленных на сайтах образовательных организаций.

Как видим, социализирующее влияние на молодого учителя такой ипостаси школы, как социальный институт, обусловлено спецификой макро- и мезофакторов, ряд из которых потенциально имеет виктимогенные свойства.

Школа как социально-психологическая группа представляет собой микрофактор социализации молодого учителя. Его влияние происходит стихийно в процессе непосредственного общения и взаимодействия членов педагогического коллектива. Результаты масштабных исследований⁵ показывают, что виктимогенные свойства этого фактора практически не проявляются. Хотя в некоторых исследованиях [20] представлены данные о том, что молодые учителя в ряде случаев отмечают проблему напряжённых взаимоотношений с опытными педагогами по причине соперничества за учеников (их внимание, интерес, выбор внеурочных мероприятий). Как отмечается, инициатива такого характера отношений исходит от более опытных коллег.

В целом анализ исследований позволяет сделать вывод о том, что школа как социально-психологическая группа в большей мере обладает позитивным потенциалом влияния на профессионально-личностное развитие молодого педагога. Вместе с тем можно отметить, что этот потенциал реализуется не в полной мере. Так, результаты ряда исследований [17; 18] позволяют судить о том, что неформальное общение молодых учителей с коллегами за рамками трудовой деятельности практически отсутствует. Можно предположить, что это выступает одной из предпосылок недовольства молодых учителей коммуникацией в коллективе [18].

Школа как организация выполняет роль микрофактора социализации молодого учителя, имеющего существенное значение в решении, как задач его профессиональной адаптации, так и актуальных жизненных задач, не связанных напрямую с профессиональной деятельностью.

Результаты исследований показывают, что в этой ипостаси школы молодые учителя сталкиваются, прежде всего, с профессиональными дефицитами, которые связаны с выполнением ими трудовых функций [20]. Их предпосылками зачастую являются профессиональные компетенции, которые необходимо развивать. Также такими предпосылками выступают препятствия для профессионального развития. Согласно данным Международного исследования учительского корпуса среди них наибольшее значение имеют

два фактора: нехватка времени в силу выполнения семейных обязанностей и график работы, который не позволяет заниматься профессиональным развитием.⁵

Особенностью этой ипостаси школы выступает то, что она обеспечивает относительно социально контролируемую социализацию молодых учителей. Такое социализирующее влияние определяется целенаправленными действиями руководителей школы по созданию условий для социализации этой категории педагогов. В этой ипостаси школы, согласно идеям социально-педагогической виктимологии [1], становится возможным минимизировать, компенсировать те обстоятельства, вследствие которых молодой учитель может стать жертвой неблагоприятных условий социализации. Также возможно помочь молодому учителю преодолеть (в случае возникновения) субъективное ощущение себя жертвой тех или иных обстоятельств и/или условий социализации.

Изучение результатов исследований и практики работы общеобразовательных организаций позволяет сделать вывод о том, что менеджмент школы уделяет значительно внимание ряду аспектов, касающихся успешной социализации молодых учителей. Так, анализ исследований [20–24] показывает, что в современной школе, как в России, так и за рубежом, уделяется значительное внимание вопросам профессиональной адаптации молодых учителей. Управление их профессиональной адаптацией основано на реализации программ по методическому сопровождению, в том числе в рамках наставничества, по развитию их профессиональных компетенций и формированию профессионального мастерства, по включению в конкурсные программы. Эти мероприятия обеспечивают успешность одной из составляющих социализации молодого учителя, направленной на интериоризацию ими институциональной роли и формирование корпоративной идентичности.

Вместе с тем можно отметить, что в отечественном научно-педагогическом сообществе практически не обсуждаются вопросы, касающиеся создания в школе условий, обеспечивающих возможности снижения вероятности возникновения наиболее значимых для молодых учителей дефицитов (нехватка времени и недостаточный уровень заработной платы), которые не позволяют успешно решать актуальные для них жизненные задачи. В зарубежных исследованиях можно встретить описание опыта деятельности школ, направленного на снижение этих дефицитов молодых учителей. Например, исследователи отмечают, что в США на период адаптации и реализации программ наставничества руководству школ рекомендовано в отношении молодого учителя воздерживаться от излишней регламентации, соблюдать баланс обязательных требований и гибкости, сокращать учебную нагрузку и освобождать от участия во внеучебных мероприятиях во второй половине дня [25; 26]. Такие рекомендации представлены в документах регионального или территориального уровней, но их исполнение лежит в зоне ответственности менеджмента школы. Анализ нормативных документов, регламентирующих организацию и оплату труда педагогических работников в нашей стране¹⁵, показывает, что, несмотря на отсутствие в них названных выше рекомендаций, использование временных и материальных ресурсов в качестве стимулов для молодых учителей также лежит в плоскости компетенций образовательной организации.

Образовательные организации в силу объективных обстоятельств (директивность управления системой образования, ограниченность финансов⁵) не всегда имеют возможность прямой девиктимизации названных выше макро-и мезофакторов социализации молодого учителя. Вместе с тем в ситуации невозможности снизить учебную/внеучебную нагрузку молодого учителя, повысить уровень оплаты его труда, руководство школы может

¹⁵ Информационный бюллетень № 1. Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций. Сборник основных нормативных правовых актов, связанных с регулированием вопросов оплаты труда работников. С комментариями. — М.: Профсоюз работников народного образования и науки РФ, 2018. — 87 с.

использовать другие управленческие инструменты, которые способны препятствовать виктимизации молодого учителя.

Исследования вопросов мотивации школьных учителей показывают, что доверие к руководству образовательной организации, доступность возможностей для реализации потребностей профессионального развития, творческой самореализации, неформального общения с коллегами позволяют сохранять высокую самооценку и мотивацию педагогов при увеличении трудовой нагрузки [27; 28]. Данные этих исследований согласуются с результатами изучения доверия в педагогических коллективах, которые показывают, что, несмотря на существующие проблемы, педагогические работники более удовлетворены работой и проявляют готовность большего трудового вклада в обстановке, характеризующейся более высоким уровнем доверия, как между коллегами, так и по отношению к руководству, к организации [29]. В этом контексте актуальность приобретают специальные программы, направленные на создание в школе комфортных для молодых учителей производственно-бытовых условий, в том числе оптимизация графика их работы; управленческие действия, обеспечивающие достаточную информационную поддержку молодых учителей, в том числе по правовым и экономическим аспектам организации труда; индивидуальная помощь молодым сотрудникам в решении актуальных для них жизненных задач, в том числе не связанных напрямую с трудовой деятельностью, со стороны непосредственного руководителя, представителей профсоюзной организации или сотрудников отдела кадров; мероприятия, направленные на совместное проведение досуга сотрудниками [5].

Заключение

Исследование позволило решить поставленные задачи.

Проведенный анализ показал, что преобладающим источником виктимогенности ряда факторов социализации молодых учителей выступает несовершенство нормативной правовой базы организации и оплаты труда педагогических работников, в том числе молодых учителей. То есть макро- и мезофакторы социализации несут в себе значительный потенциал для возникновения неблагоприятных условий социализации молодых учителей.

Вместе с тем исследование позволило сделать вывод о том, что на уровне управления образовательной организацией в ходе целенаправленного создания условий для социализации молодых учителей можно обеспечить минимизацию и коррекцию неблагоприятных условий социализации молодых учителей. Проведенный анализ нормативных и теоретических источников показал, что такая возможность реализуется школами, но только в отношении одной из составляющих успешной социализации молодых учителей — их профессиональной адаптации.

Полученные результаты позволяют определить перспективы настоящего исследования: изучение предпосылок для создания в образовательной организации условий для оптимального решения молодыми учителями актуальных жизненных задач; изучение возможностей организационной культуры школы для успешной социализации молодых учителей; теоретическое обоснование содержания подготовки управленческих кадров к деятельности по целенаправленному созданию условий для успешной социализации молодых учителей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мудрик А.В. Социально-педагогическая виктимология: монография / А.В. Мудрик, М.Г. Яковлева. М.: МПГУ, 2021. — 396 с.
2. Мудрик А.В. Социально-педагогические проблемы социализации: Монография. М.: МПГУ, 2016. — 256 с.
3. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Издательская группа «Прогресс», 1996. — 344 с.
4. Шакурова М.В. Социокультурная идентичность личности как цель-результат-эффект социально-педагогической деятельности // Социальная педагогика в социальных практиках: материалы Международного симпозиума «Социальная педагогика: актуальные проблемы и перспективы (г. Вильнюс, 27–28 марта 2014 г.) / Науч. ред. А.В. Мудрик, Т.Т. Щелина; Арзамасский филиал ННГУ. Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2014. — С. 228–239.
5. Теория и методика социального воспитания сотрудников в корпорации. Монография / О.О. Киселёва, Н.В. Кривошеин, М.А. Ревина, Т.В. Сурнина и др. / Под ред. Н.А. Патутиной. М.: Научные технологии, 2018. — 416 с.
6. Биктагирова А.Р. Ценности современной молодежи // Психологическое благополучие современного человека. Материалы Международной заочной научно-практической конференции. Уральский государственный педагогический университет; ответственный редактор С.А. Водяха. Уфа: Уральский государственный педагогический университет, 2019. — С. 340–347.
7. Бондаренко Н.В. Индикаторы образования: 2021: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.М. Гохберг, В.И. Кузнецова и др.; Нац. исслед. Ун-т «Высшая школа экономики». М. НИУ ВШЭ, 2021. — URL: <https://www.hse.ru/primarydata/io2021> (дата обращения 30.10.2021).
8. Мудрик А.В. Три культуры в школе: — симфония или дисгармония? // Научно-методический журнал заместителя директора школы по воспитательной работе. 2010. № 5. — С. 15–21.
9. Патутина Н.А., Ревина М.А. Организационная культура школы: реальное состояние и перспективы // Сибирский педагогический журнал. 2020. № 4. — С. 7–17.
10. Долгушина Н.А. Формирование направленности на профессионально-педагогические ценности у будущих бакалавров // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. 2012. — № 1. С. 50–54.
11. Скларова Т.В., Битянова М.Р., Беглова Т.В. Беглова Т.В. Ценности в современном школьном образовании: опыт педагогического проектирования. Монография. Пенза: Религиозная организация — духовная образовательная организация высшего образования «Пензенская духовная семинария Пензенской Епархии Русской Православной Церкви», 2017. — 328 с.
12. Richardson Paul W. Teacher motivation. Theory and Practice / Paul W. Richardson, Stuart A. Karabenick, Helen M.G. Watt. — NY, Taylor & Francis, 2014 — 247 p.

13. Richardson P.W. Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities / P.W. Richardson, H. Watt // *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, — 2006. — № 34(1). — P. 27–56.
14. Colette A. The role of motivations and perceptions on the retention of inservice Teachers / A. Colette, C. Wyatt-Smith, A. Plessis // *Teaching and Teacher Education*. — 2020. — № 96. — P. 1–12.
15. Recepöglü E. Analyzing job motivation level of high school teachers in Turkey // *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. — 2014. — № 116, — P. 2220–2225.
16. Süleyman C. Factors motivating teachers working at elementary and secondary schools // *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. — 2015. — № 174. — P. 3087–3093.
17. Заиченко Н.А. Учительская молодёжь в формате «молодой специалист»: Санкт-Петербург и Россия // *Народное образование*. 2017. — № 8(1464). — С. 53–61.
18. Черникова Е.Г., Пташко Т.Г., Руденко А.В. Адаптация и профессиональное развитие молодых педагогов общеобразовательных организаций (по материалам общероссийского социологического исследования // *Вестник ЮУрГГПУ*. — 2017. — № 7. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-i-professionalnoe-razvitie-molodyh-pedagogov-obscheobrazovatelnyh-organizatsiy-po-materialam-obscherossiyskogo> (дата обращения: 22.12.2021).
19. Шевелёв А.Н., Кузина Н.Н., Смольников В.Ю. Социопедагогическое исследование молодых учителей: проблемы, характерные черты и готовность к профессиональной деятельности // *ЧиО*. — 2018. — № 4(57). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiopedagogicheskoe-issledovanie-molodyh-uchiteley-problemy-harakternye-cherty-i-gotovnost-k-professionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 22.12.2021).
20. Аналитический отчет «Изучение качества работы образовательных организаций с молодыми педагогами» / А.Н. Шевелев, О.Б. Даутова, О.Н. Шилова, Е.Ю. Игнатъева и др. СПб.: Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования. 2018. — URL: <https://spbappo.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-osnovnyue-svedeniya/mezhdunarodnaya-deyatelnost/razvitiye-sistemy-soprovozhdeniya/> (дата обращения: 17.11.2021).
21. Зубцова Л.К. Условия профессиональной адаптации начинающего учителя // *Сибирский педагогический журнал*. — 2011. — № 3. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/usloviya-professionalnoy-adaptatsii-nachinayuschego-uchitelya> (дата обращения: 20.12.2021).
22. Булдакова Н.В., Шкляева А.Л. Сопровождение профессиональной деятельности начинающих педагогов посредством проекта «Адаптация молодых учителей в общеобразовательной организации» // *Вестник Удмуртского университета. Серия Философия. Психология. Педагогика*. 2019. — Т. 29. — Вып. 3. — С. 319–328.
23. Jaspers W. Mentor teachers' intended intervening during student teachers' lessons: A vignette study in Dutch primary education / W. Jaspers, F. Prins, P. Meijer, T. Mainhard, T. Wubbels // *Teaching and Teacher Education* — 2021 — July. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X21000664?via%3Dihub> (дата обращения 15.11.2021).

24. Mok S. Does coaching, mentoring, and supervision matter for pre-service teachers' planning skills and clarity of instruction? A meta-analysis of (quasi-)experimental studies / S. Mok, F. Staub // Teaching and Teacher Education. — 2021. — № 107. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X21002092?via%3Dihub> (дата обращения 16.11.2021).
25. Wechsler M.E. Examining the effects of new teacher induction // SRI International. — 2010. — April. — URL: http://www.siue.edu/ierc/projects/pdf/SRI_Examining_Effects_of_Induction_April_2010.pdf (дата обращения: 21.12.2021).
26. Humphrey D.C. Peer review: Getting serious about teacher support and evaluation. SRI International and J. Koppich & Associates. — 2011. — URL: <http://https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1642260037&tld=ru&lang=en&name=par-report-2011-final-sept6.pdf&text> (дата обращения: 21.12.2021).
27. Chughtai A.A. Linking trust in the principal to school outcomes: The mediating role of organizational identification and work engagement / A.A. Chughtai, F. Buckley // International Journal of Educational Management. — 2009. — 23(7). — P. 574–589.
28. Guglielmi D. Is it possible to motivate teachers? The role of organizational identification. / D. Guglielmi, C. Panari, S. Simbula, G. Mazzetti // Procedia-Social and Behavioral Sciences — 2014. — № 116. — P. 1842–1847.
29. Celep C. The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations / C. Celep, O.E. Yilmazturk // Procedia — Social and Behavioral Sciences. — 2012. — № 46. — P. 5763–5776.

Patutina Nataliya Anatol'evna

Moscow City University, Moscow, Russia

E-mail: patutinaw@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2286-7361>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=405272

On the victimization of some factors of socialization of young teachers

Abstract. The article presents an analysis of factors that have the potential to negatively influence the socialization of young teachers. The author notes that due to the variability, inconsistency, uncertainty of the conditions of modern life, the ideas of socio-pedagogical victimology acquire relevance, which studies the characteristics of those circumstances of socialization, the influence of which can lead to certain deficiencies and dangers that make a person's socialization defective. In the article, the success of socialization of people of different ages and social status is understood in the context of social pedagogy. Successful socialization is a balance between adaptation (adaptation) of a person to the requirements of society and isolation (individualization) in it. The relevance of researching the problems of successful socialization of young teachers is determined by the low rates of inflow of this category of teachers into educational organizations and their retention in the profession. The purpose of the article is to identify and characterize the objective factors that have the potential for victimization for the socialization of young teachers. The research is aimed at solving two problems: to determine the sources of victimogenic characteristics of macro-, meso-, micro-factors of socialization of young teachers; to identify the possibilities of an educational organization for minimizing and correcting unfavorable conditions for the socialization of young teachers. Methods for solving the problems posed are the analysis of regulatory documents governing the organization of labor of teaching staff, as well as a theoretical analysis of interdisciplinary research on organizational support for young teachers, their professional adaptation. To achieve this goal, the author relied on the main provisions of the socio-pedagogical approach to the analysis of an educational institution, which made it possible to consider the school as an element of a social institution, as a socio-psychological group and as an organization. The study showed that the predominant source of victimization of a number of factors in the socialization of young teachers is the imperfection of the regulatory legal framework for the organization and remuneration of teaching staff, including young teachers. The author concludes that at the level of management of an educational organization it is possible to minimize and correct unfavorable conditions for the socialization of young teachers, including through the implementation of professional adaptation programs and the optimal use of temporary and material incentives.

Keywords: young teachers; socialization of young teachers; victimogenic factors; school; socialization factors; organization of teacher work; adaptation of young teachers