

УДК 37.087

DOI 10.18413/2075-4574-2018-37-4-651-660

**НОРМАТИВНОЕ ПРАВОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ  
КАК СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА  
В РЕСПУБЛИКАНСКОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

**REGULATORY AND LEGAL SUPPORT FOR NEW TEACHERS  
AS A SOCIAL AND PEDAGOGICAL PROBLEM WITHIN  
THE EDUCATION SYSTEM OF THE REPUBLIC**

**М.Г. Тымчек  
M.G. Tymchek**

Министерство просвещения Приднестровской Молдавской Республики,  
Приднестровская Молдавская Республика, 3300, г. Тирасполь, ул. Мира, 27

Ministry of Education of the Pridnestrovian Moldavian Republic,  
27 MirSt, Tiraspol, 3300, Pridnestrovian Moldavian Republic

E-mail: makar\_plus@mail.ru

**Аннотация**

В статье рассмотрена проблема нормативного правового сопровождения молодых учителей с точки зрения ее социального звучания, во взаимосвязи с кадровым состоянием отрасли, задачами развития и возможностями республиканской системы образования. В условиях, когда социальный статус и престиж учительской профессии невысок, конкурс в организации профессионального образования на педагогические направления низкий, а в школах сохраняется значительная доля учителей-пенсионеров, кадровая проблема становится одной из важнейших для воспроизводства профессии. Изложенные положения убедительно доказывают необходимость глубокой проработки вопроса нормативного правового сопровождения молодых педагогов как на уровне государственных нормативных правовых актов, так и на уровне муниципалитета и любой организации образования. Проведён анализ нормативных правовых документов на предмет закрепления в них терминов «молодой специалист», «молодой учитель». Приведены результаты анкетирования молодых учителей и руководителей школ Приднестровья. Предложенные пути решения выявленных проблем ориентированы на создание действенной системы сопровождения и условий, благоприятных для подготовки, привлечения, удержания и профессионального развития молодых учителей.

**Abstract**

The article is concerned with the problem of regulatory and legal support for new teachers from the point of view of its social value, in connection with the personnel status of the industry, development objectives and opportunities of the republican education system. Under low social status and prestige of teaching profession, there is a lack of competition for teaching positions in vocational education institutions. A significant part of retired teachers remain in their positions. Staffing problem has become one of the most important issues for the job reproduction. The statements of the article convincingly prove the necessity for deep study of the issue of regulatory legal support for new teachers, both at the level of state regulatory legal acts and at the municipal and any educational institution level. An analysis of legal instruments was conducted to define the terms 'young professional' and 'new teacher'. Data are given about the survey of new teachers and school leaders of Transnistria. The proposed solutions to the identified problems are focused on creating an effective support system and providing suitable conditions for training, attracting, retaining and professional development of new teachers.

**Ключевые слова:** молодой учитель, нормативное правовое сопровождение, адаптация, факторы адаптации, трудности профессиональной адаптации.



**Keywords:** new teacher, regulatory and legal support, adaptation, adaptation factors, difficulties of professional integration.

## Введение

Социальная значимость системы образования и воспитания подрастающего поколения определяет необходимость укрепления статуса и улучшения правового положения педагогических работников, реализации гарантий их социальной защищенности [Международные нормативные акты ЮНЕСКО, 1993: 122; Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств, 2005: 208–217; Канаев, 2010: 138; Espinoza, Saunders, Kini, & Darling-Hammond, 2018]. Единодушно отмечая, что педагог является ключевой фигурой образовательного процесса и во многом определяет его результативность, особенно в части воспитания и формирования нового поколения граждан для современного инновационного общества, интеллектуального будущего страны, участники парламентских слушаний «О нормативно-правовой поддержке педагогов в Российской Федерации», проведенных 16 марта 2010 года в Москве в Совете Федерации, пришли к выводу, что проблема невысокого социального статуса и престижа педагога требует решения на государственном уровне путём законодательного закрепления мер по экономической, социальной, психологической поддержке учителей и их социального статуса [Аржанцев, 2011]. Особое внимание в дискуссиях, документах и научных трудах уделяется необходимости содействия молодым педагогам [Хридина, 2007; Филиппов 2012; Маслова, 2002; Sherman, 2000].

Начинающий учитель с первых дней профессиональной деятельности несёт те же обязательства, что и педагог с многолетним опытом. Однако молодой учитель, не получивший в это непростое для него время реальной поддержки и не испытывающий чувства защищённости со стороны государства, общества и педагогического коллектива испытывает неуверенность, тревожность, разочарование, что часто приводит к необоснованному уходу их профессии. В связи с этим встаёт вопрос о необходимости сопровождения, совершенствования государственной поддержки профессионального и нравственного развития молодого учителя. К сожалению, существующие механизмы такой поддержки носят часто декларативный, формальный характер [Аржанцев, 2011].

Анализ работ различных авторов [Гуляева, 1998; Назарова, 2003; Хридина, 2007; Черникова, 2008; Магомедова, 2014; Сотникова, 2017], а также изучение проблем молодых учителей, проводимое в Приднестровье, позволили сделать вывод о сложном и комплексном характере профессионального становления молодого учителя. Очевидно, что имеющиеся механизмы решения проблем молодых учителей исчерпали себя, общество и государство нуждается в действенной системе сопровождения молодых учителей, позволяющей создать условия, благоприятные для подготовки, привлечения, удержания и профессионального развития молодых учителей, способных адекватно и оперативно реагировать на запросы общества и государства на образование высокого качества. Более того, данная система, на наш взгляд, должна иметь нормативную правовую обусловленность, как необходимое условие её действенного функционирования и гарантии реализации государственной образовательной политики в области кадрового обеспечения.

## Основная часть

Раскрытие вопроса о нормативно-правовом сопровождении молодых учителей как социально-педагогической проблемы возможно в контексте учета факторов социализации. В своем исследовании мы ориентируемся на точку зрения А.В. Мудрика, который выделил такие факторы социализации, как микрофакторы, мезофакторы, макрофакторы [Мудрик, 2000: 10-11]. Вместе с тем мы считаем необходимым добавить к данной классификации единичные факторы, предполагающие учет индивидуальных особенностей педагога.

Все большее значение придается макрофакторам (этнокультурные условия страны, господствующая идеология, политическая, экономическая и правовая системы и др.), обладающим силой непосредственного и опосредованного влияния на становление личности молодого специалиста.

В действующей с 2005 по 2015 года Доктрине образования в Приднестровской Молдавской Республике (ПМР) существенные меры по поддержке социального статуса педагогов, молодых учителей отсутствовали. В проект Стратегии развития образования республики на период с 2014 по 2025 год были включены задачи финансовой и методической поддержки молодых педагогов, проведение работы по формированию положительного имиджа педагога в обществе через конкурсы «Учитель года», акции, совместные проекты со СМИ, мастер-классы и др. Однако утверждения, дальнейшего развития и применения в образовательной практике документ не получил.

Указы президента ПМР о поддержке педагогов касаются незначительной доли молодых учителей. В ПМР поддержка социального статуса и престижа учителей на государственном уровне осуществляется эпизодически и носит зачастую декларативный характер. Отсутствуют и телевизионные программы, ориентированные на повышение социального статуса учительских профессий в целом, имиджа учителя в частности.

Правительством предпринимались отдельные попытки законодательного закрепления экономических мер поддержки учителей: повышение надбавок за квалификационную категорию, установление надбавок за работу в сельской местности и пр. Однако нормативный документ, закрепляющий особый социальный статус и поддерживающий престиж учителя, в республике, как и в России, отсутствует. Разработанный Департаментом государственной политики в сфере воспитания детей и молодежи Министерства образования и науки Российской Федерации Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность [Письмо Минобрнауки России, 2014] призван содействовать укреплению авторитета педагогических работников, но представляет собой лишь свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым рекомендуется руководствоваться педагогическим работникам.

Такая политика порождает старение кадров. Анализ динамики педагогических работников всех уровней Приднестровья за период с 2013 по 2017 годы показал, что численность пенсионеров, работающих в организациях образования, хоть и сокращается – от 2 348 работников (22,9 % от общего количества педагогических работников) в 2013 году до 2 138 работников (21,5 % от общего количества педагогических работников) в 2017 году, – но вместе с тем занимает достаточную часть работающих педагогов в системе: каждый пятый работающий педагог – пенсионер. В системе общего образования за период с 2013 по 2017 годы доля учителей-пенсионеров в среднем оставляет 24,5 % (в 2013 году молодым учителем для статистических данных понимался педагог со стажем до 5 лет).

За последние годы наблюдается незначительная положительная динамика доли молодых учителей и в школах Приднестровья (рис.)

Несмотря на то, что за последние годы наблюдается незначительная положительная динамика доли молодых учителей в школах Приднестровья, задача привлечения и удержания молодых учителей актуализируется. Наиболее интенсивная ротация кадров в учительской среде приходится именно на молодежь. Среди начинающих педагогов (в возрасте до 30 лет) перейти на другую работу желает каждый третий респондент (35 %), в то время как из числа опытных педагогов (старше 60 лет) аналогичного мнения придерживаются 12 % респондентов. Категорически отрицали возможность смены работы лишь 20 % молодых учителей, 40 % учителей в возрасте 40–49 лет и 69 % педагогов старше 60 лет. Для тех, кто не исключает вероятность перехода на другую работу, определяющими факторами выбора нового места работы являются высокая заработная плата (57 %) и благоприятные условия работы (30 %) [Возовикова, 2015]. На практике же, согласно исследо-

ваниям Е.Г. Черниковой, текучесть кадров среди молодых специалистов составляет 50 % [Черникова, 2008: 23]. В подобных условиях кадровая проблема становится одной из важнейших для воспроизводства профессии.

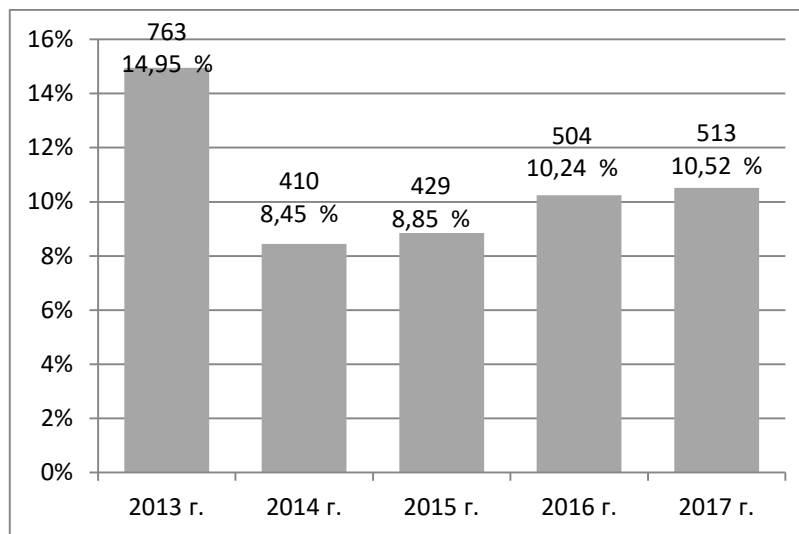


Рис. Динамика численности и доли (%) молодых учителей в общем образовании Приднестровья  
Fig. New teachers number dynamics and their ratio (%) in general education of Transnistria

Сложность выполнения социального заказа в сфере подготовки учительских кадров состоит в трудоемкости профессии, незначительной социальной престижности и негативного имиджа педагогических работников в социуме, отсутствия системы сопровождения на государственном, муниципальном и институциональном уровнях, серьезных индивидуальных трудностях в период адаптации.

В общественном сознании невысокая престижность учительской профессии в значительной степени обусловлена низким экономическим статусом, связанным с материальным положением учителей. По результатам проводимых в Приднестровье исследований среди молодых учителей (в опросе принимали участие 327 человек) на вопрос «что вы можете отметить как основные достоинства вашей работы в настоящий момент» самые низкие оценки получил вариант ответа «достойная зарплата» – 9 % при высоких оценках за ответы: «уважение со стороны детей» – 60 % и «интересная разнообразная работа» – 47 %. Неблагоприятные условия деятельности, низкий уровень финансового благополучия нарушают эмоциональное равновесие учителя, приводят к формированию чувства незащищенности со стороны государства, тревожности, в связи с чем, встаёт вопрос о необходимости совершенствования государственной поддержки для профессионального развития молодого учителя. Не случайно 58 % ответов респондентов на вопрос о факторах успешной профессиональной адаптации связаны с улучшением материального благосостояния. Но в Приднестровье наблюдается следующий феномен.

До 2013 года доплата за высшую квалификационную категорию была установлена в размере 20 расчетных уровней минимальной заработной платы (РУ МЗП) и доля аттестованных на высшую квалификационную категорию в тот период составляла 8,2 % от всех педагогических работников республики. С 2013 года надбавки за квалификационную категорию в Приднестровье возросли в 5 раз: с 20 до 100 РУМЗП за высшую, с 15 до 75 РУМЗП – за первую, с 10 до 50 РУМЗП – за вторую. Анализ кадрового потенциала педагогических работников организаций образования в разрезе имеющихся квалификационных категорий в динамике показал, что, несмотря на такое значительное материальное повышение надбавки за категорию, доля имеющих высшую квалификационную категорию не выросла, и в 2017 году показатель остался почти прежними – 7,8 %. Аналогичная ситу-

ация и с долей педагогов с первой квалификационной категорией: в 2013 году этот показатель составлял 27 %, в 2017 году – 26 % от общего количества работающих педагогов республики [Тымчек, 2018].

На примере Приднестровья можно отметить, что дефицит бюджета приводит к проблеме недофинансирования системы образования, низким заработным платам молодых учителей. Рост оплаты труда возможен в случае наработки трудового стажа и (или) присвоения квалификационной категории. В данной ситуации имеются определенные факторы риска: время для наработки трудового стажа, выполнение условий для получения квалификационной категории (повышение квалификации, стаж (например, не менее трёх лет для присвоения второй квалификационной категории), высокая результативность педагогической деятельности, соответственно – опыт. Все вышеперечисленные факторы влияют на приток молодых педагогов в образовательные организации отрасли: в 2013 учебном году в организации образования прибыло на работу 35 % от общего количества направленных по распределению выпускников педагогических направлений, в 2014 году – 48 %, в 2015 году – 56 %, в 2016 году – 60 % и в 2017 году – 61 %. Однако на начало 2018–2019 учебного года в школах республики не хватает около 200 учителей. В связи с этим одна из приоритетных задач, поставленная Министром просвещения ПМР и отраженная в резолюции августовской Республиканской педагогической конференции руководящих и педагогических работников системы просвещения ПМР в 2018 году, ориентирована на совершенствование системы обеспечения организаций образования молодыми педагогическими кадрами при условии сохранения преемственности поколений.

Одной из латентных проблем нормативного правового сопровождения молодых учителей является проблема терминологическая и правоприменительная. Анализ нормативных правовых документов на предмет закрепления в них, прежде всего, терминов «молодой специалист», «молодой учитель» и их прав показал следующее.

Термин «молодой специалист» в нормативных правовых документах ПМР используется неоднозначно. Определение же «молодой учитель» или информация, характеризующая данное словосочетание, отсутствуют. Обратившись также в первую очередь к Трудовому кодексу ПМР как к главному законодательному акту, регулиющему трудовые отношения между работодателем и работником, в статье 70, как и в документе Российской Федерации, находим, что для лиц, окончивших организации начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в течение 1 (одного) года со дня окончания организации образования испытание при приеме на работу не устанавливается. Термин «молодой специалист» по всему тексту Трудового кодекса не встречается.

Указ Президента ПМР от 10 февраля 2014 года № 54 «Об установлении ежемесячной премии Президента ПМР для молодых специалистов системы дошкольного образования и общего образования Приднестровской Молдавской Республики» (САЗ 14-7), а позже Указ Президента от 17 января 2018 г. № 15 «Об утверждении Положения о государственных стипендиях и премиях Президента ПМР» также не уточняет (что юридически необходимо для правоприменительной практики) и так нечёткие границы изучаемых терминов.

На наш взгляд, молодой учитель – это физическое лицо, впервые окончившее организацию профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогические науки», либо соответствующему предметной области и имеющему дополнительное профессиональное педагогическое образование, и в течение первых трёх лет после окончания учебного заведения работающее в должности учителя.

Традиционная система повышения квалификации в республике, используя устаревшие формы и технологии, предлагает учителям один раз в пять лет пройти курсы повышения квалификации (обычно двухнедельные объёмом 72 часа) при ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации». С учётом того, что данные курсы



для учителей бесплатные, они выигрывают в конкурентной борьбе с Некоммерческим партнерством «Центр инновационных образовательных и социальных программ Приднестровья», предлагающим курсы повышения квалификации на платной основе. Таким образом, у малообеспеченного молодого педагога на сегодняшний день есть единственный шанс повысить квалификацию бесплатно через 3-4 года после окончания организации образования (обычно раньше таких в график не включают), в то время как, по мнению 63 % руководителей школ Приднестровья, такое направление профессионального развития для молодых учителей, как «Повышение квалификации в области учебного предмета, технологий и форм организации обучения» необходимо реализовывать в первую очередь. Решением вопроса, на наш взгляд, будет являться внедрение модульно-накопительной системы повышения квалификации, позволяющей в течение всего аттестационного периода повышать квалификацию в удобное для учителя время, в удобной форме (т.к. возможно дистанционное обучение) и в соответствии с педагогическими потребностями (на основе индивидуального образовательного маршрута).

Наряду с макрофакторами большую роль в решении рассматриваемой проблемы играют мезофакторы, связанные с влиянием на личность региональных социокультурных условий проживания человека. Поликультурный социум территории Приднестровской Молдавской Республики, на которой проживают молдаване, украинцы, русские, болгары, гагаузы, поляки и др. национальности, ведет к построению педагогического процесса с учетом этнокультурных особенностей каждого народа. Вместе с тем, 92 % студентов педагогического направления подготовки главного ВУЗа Приднестровья испытывают затруднения во взаимодействии, связанные с особенностями этнокультурной среды. [Левченко, 2013]. Обучение в ВУЗе частично восполняет необходимые потребности, однако, переходя в статус молодого учителя, специалист попадает под действие не только республиканских, но и региональных (районных – 7 территориально-административных единиц: Тирасполь, Бендеры, Слободзейский, Григориопольский, Дубоссарский, Рыбницкий и Каменские районы) социокультурных особенностей образовательной среды, обусловленных исторически сложившейся полиэтнической ситуацией в каждом регионе, населённом пункте.

Анализ деятельности управлений народного образования (УНО) свидетельствует о наличии общих форм и методов работы с молодыми учителями: «Школы молодого педагога», «Творческие отчёты молодых учителей», наставничество. Однако исследование нормативного правового сопровождения свидетельствует о серьёзной недоработке в данной области. Так, нормативные правовые документы, предусматривающие наиболее конкретный, предметный характер работы с молодыми учителями, разработаны лишь в УНО г. Рыбница и Рыбникого района и УНО г. Бендеры. Из-за отсутствия нормативного правового сопровождения отобранные формы и методы носят несистемный характер, во всех отчётах наблюдается подмена понятий «стажировка» и «наставничество», следовательно, цели таких совершенно разных феноменов не достигаются. Решение данной проблемы мы видим в разработке и применении системы нормативного правового сопровождения муниципального уровня, включающей положения о работе с молодыми учителями, наставничестве, программы адаптации и другие документы.

Отток молодых учителей из отрасли может расцениваться как нецелевое расходование бюджетных средств, приводящее к смещению возрастного ценза в школах, частой смене учителей в школьных классах. Решение данного вопроса видится в разработке и нормативно-правовом закреплении на муниципальном уровне диагностического инструментария, позволяющего максимально чётко и предметно устанавливать перечень острых проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодая учитель, и на их основе формировать адаптационные программы с учётом региональных, социокультурных особенностей, строить персонализированную дорожную карту сопровождения, учитывая возможности карьерного роста молодого учителя.

Непосредственное влияние на решение проблемы нормативного правового сопровождения молодых учителей оказывают микрофакторы. Влияние на личность происходит через агентов социализации, с которыми происходит непосредственное взаимодействие. Постоянное взаимодействие с педагогами, адекватная оценка и поддержка коллег оказывает благоприятное влияние на степень удовлетворенности работой, результаты труда и пр. Результаты исследования процесса адаптации молодых учителей Приднестровья показывают, что возможность взаимодействовать с молодыми педагогами на уровне школы используют 76 % опрошенных, на уровне района – 16 %, 4 % используют сеть Интернет для взаимодействия, обмена профессиональным опытом, 4 % считает, что возможность взаимодействовать с молодыми коллегами отсутствует. Решением данного вопроса может служить формирование и нормативное правовое сопровождение деятельности объединений молодых учителей, создание сайта молодых учителей, запуск серии репортажей на телевидении или открытие рубрики в печати «Дневник молодого учителя» и пр. 70 % руководящих работников школ (директора и их заместители), принимавших участие в анкетировании (всего принимало участие 114 директоров и заместителей директоров), также согласны с тем, что следует обязательно предпринимать специальные действия по обеспечению адаптации молодых педагогов.

По результатам анализа полезности форм профессиональной поддержки такая форма, как «Обсуждение с администрацией (завучем, директором) состояния дел в первый год моей работы» после первых трёх мест, занятых значимостью наставничества, получила четвёртое место – её отметило 56 % молодых учителей Приднестровья, а пятое место занял ответ «Составление личного плана развития и обсуждение его с руководством» (44 %). При этом, по мнению руководящих работников, основной формой поддержки молодых учителей является «доплата к заработной плате молодого специалиста» (так считает 63 % руководящего состава школ, присвоивших данному варианту ответа первое место). Ответы на предложение охарактеризовать отношения с администрацией (нужно было выбрать один вариант ответа) молодыми учителями распределились следующим образом: «администрация ценит меня как профессионала» – 20 %; «я чувствую заботу администрации» – 27 %, «я чувствую себя нужным» – 33 %, «наши взаимоотношения носят формальный характер» – 18 %, «администрация совсем меня не ценит» – 0 %, «свой ответ» – 2 % (например, «менталитет оставляет желать лучшего», «забыли, когда сами были молодыми и без опыта» и т.п.). Более того, часть анкетированных учителей (27 %) отмечают внимание со стороны администрации как основное достоинство работы в настоящий момент. Решением данного вопроса может стать разработка Методических рекомендаций для администраций школ по работе с молодыми педагогами.

При оценке полезности для себя форм профессиональной поддержки молодых педагогов, в которых респонденты принимали участие, из предложенных 11 вариантов ответов (каждый пункт отмечался как «да» и «нет») действительно полезной поддержкой молодыми учителями Приднестровья были названы следующие: «посещение уроков своего наставника» (80 %), «вместе с наставником (ментором) мы проектировали и обсуждали мои уроки» (78 %), «у меня была возможность по всем вопросам обращаться к своему наставнику (ментору)» (73 %), а на вопрос «считаете ли вы отсутствие у молодого специалиста высококвалифицированного опытного наставника серьезной проблемой» ответили «да» 69 % молодых учителей приднестровских школ. Это доказывает высокую значимость для большинства молодых учителей наставника – опытного, мудрого профессионала, способного создать условия, при которых без отрыва от производства новичок получает необходимые для профессионального становления помощь и поддержку. Статистические данные свидетельствуют, что сотрудники, имеющие наставников, остаются в организации вдвое чаще, чем те, за кем не были закреплены наставники [Тонгуш, 2017]. Опыт профессиональной деятельности позволяет утверждать, что наставничество развивает сотрудника не только в профессиональном, но в личностном плане, что, в конечном счёте,



оказывает влияние на рабочие результаты и позволяет сохранить преемственность в системе образования [Галицких, Давлятшина, 2016].

В ходе решения проблемы нормативного правового сопровождения молодых учителей необходимо учитывать единичные факторы, которые включают в себя индивидуальные особенности личности. Процесс адаптации происходит в деятельности индивида, как специфическое социально-психологическое состояние личности. Результаты проводимых в Приднестровье исследований по изучению адаптации молодых учителей свидетельствуют о таком индивидуальном факторе, как нехватка свободного времени. Об этом указывают в своих анкетах 47 % респондентов, отвечая на вопрос «если у вас есть ощущение дефицитов в реализации своей профессиональной деятельности, то в чем они выражаются» (отметить можно было не более трех самых значимых ответов). В реальности напряжённый график, отсутствие свободного времени, продолжительность умственного труда сопровождают учителя с первых дней работы в школе. Это приводит к тому, что подавляющее большинство молодых специалистов не занимаются физической культурой и спортом, не повышают свой культурный уровень, а высокая степень нервно-психического напряжения, ограничение возможности для полноценного развития создают значительные трудности для профессионального становления [Никитенко, 1987: 83]. Решением данной проблемы может стать снижение учебной нагрузки молодому педагогу, предоставление ему методических дней, выработка молодым специалистом умения управлять своим временем.

### Заключение

Ежегодно в школы республики приходят десятки молодых учителей, желающих реализовать свою профессиональную мечту. В процессе адаптации они сталкиваются со множеством социальных (низкий статус и престиж профессии учителя, невысокие заработные платы, высокие требования государства и общества к результатам труда и т.п.) и педагогических (нехватка практических навыков, знаний в предметной области, социально-психологическое состояние личности и т.п.) трудностей, которые провоцируют неоправданный отток молодых специалистов из отрасли. Все это негативно сказывается на кадровом состоянии отрасли. Общество и государство нуждаются в действенной системе сопровождения молодых учителей, позволяющей создать условия, благоприятные для подготовки, привлечения, удержания и профессионального развития молодых учителей, способных адекватно и оперативно реагировать на запросы общества и государства на образование высокого качества и удовлетворять организации образования в кадровых потребностях. Более того, данная система, на наш взгляд, должна иметь нормативную правовую обусловленность как необходимое условие её действенного функционирования и гарантии реализации государственной образовательной политики в области кадрового обеспечения.

Создание современной нормативной правовой базы сопровождения молодого учителя позволит:

- уменьшить социальные риски, связанные с низким общественным статусом и престижем профессии учителя, неудовлетворённостью работой, неблагоприятным экономическим положением, и педагогические риски, обусловленные неопытностью, несформированностью требуемых и ожидаемых обществом и школой профессиональных компетенций, школьной атмосферой;
- снизить текучесть кадров, так как если молодой учитель не чувствует защищённости и поддержки, то может реагировать на это увольнением;
- повысить внутреннюю мотивацию и результаты труда;
- развить позитивное отношение к работе;



– сократить период усвоения требуемых норм, правил, способов выполнения возложенных обществом, государством и организацией образования функциональных обязанностей.

### Список литературы References

1. Галицких Е.О., Давлятшина О.В. 2016. Педагогический имидж. Раздел «Педагогические науки» (3) Вятский государственный университет, Киров. URL: <http://www.iro38.ru/o-journal.html>  
Galitskih E.O., Davlyatshina O.V. 2016. Pedagogicheskiyimidzh.Pazdel «Pedagogicheskienauki» (3) Available at: <http://www.iro38.ru/o-journal.html>(in Russian)
2. Гуляева Т.В. 1998 Профессиональная адаптация молодого учителя в послевузовский период. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Минск, 22: 14  
Gulyaeva T.V. 1998. Professionalnaya adaptatsiya molodogo uchitelya v poslevuzovskiy period [Professional integration of a new teacher in postgraduate period]. Abstract. dis. ... cand.ped. sciences. Minsk, 22: 14 (in Russian)
3. Информационный бюллетень. 2005. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 35 (2): 208-217.  
Informatsionnyu byulleten [Fact Sheet]. 2005. Inter-Parliamentary Assembly of CIS. 35 (2): 208-217. (in Russian)
4. Канаев Н.М. 2010. ЮНЕСКО и защита прав учителей. Вестник Академии права и управления, (19): 138.  
Kanaev N.M. 2010. YUNESKO i zaschita prav uchiteley [UNESCO and teachers' rights protection]. Bulletin of the Academy of Law and Management, (19): 138. (in Russian)
5. Магомедова Ф.А. 2014. Условия профессиональной адаптации учителя к поликультурной образовательной среде школы. Дисс. ... канд. пед. наук. Махачкала, 149: 42-51  
Magomedova F.A. 2014. Usloviya professionalnoy adaptatsii uchitelya k polikulturnoy obrazovatel'noy srede shkoly [Conditions of teachers' professional adaptation to the multicultural educational school environment]. Diss.... cand.ped. sciences. Mahachkala, 149: 42-51(in Russian)
6. Международные нормативные акты ЮНЕСКО. 1993. 122.  
UNESCO standard setting instruments.1993. 122.
7. Мудрик А.В. 1996. Коммуникативная культура учителя. Мир психологии, (3): 42-45.  
Mudrik A.V. 1996. Kommunikativnaya kultura uchitelya [Communicative culture of a teacher]. Mir psikhologii, (3): 42-45. (in Russian)
8. Назарова О.В. 2003. Профессиональная адаптация начинающих учителей гимназии в условиях модернизации образования. Дисс.... канд.пед.наук, Ставрополь.  
Nazarova O.V. 2003.Professional'nayaadaptatsiyanachinayushchihuchiteleygimnazii v usloviyahmodernizatsiio obrazovaniya [Professional adaptation of beginning teachers in conditions of education modernisation].Diss.... cand.ped. sciences, Stavropol. (in Russian)
9. Никитенко В.Н. 1987. Становление учителя: синтез практического опыта и теоретических знаний. Советская педагогика, 10: 83  
Nikitenko V.N. 1987. Stanovlenie uchitelya: sintez prakticheskogo opyta i teoreticheskikh znaniy [Teacher formation: synthesis of practical experience and theoretical knowledge]. Sovetskaya pedagogika, 10: 83 (inRussian)
10. Письмо Минобрнауки России от 06 февраля 2014 года № 09-148 «О направлении материалов» (вместе с Рекомендациями по организации мероприятий, направленных на разработку, принятие и применение Кодекса профессиональной этики педагогическим сообществом)  
Letter of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of February 6, 2014 No. 09-148 “On Directing the Materials” (along with Recommendations on organizing activities aimed at the development, adoption and application of the Code of Professional Ethics by the pedagogical community)
11. Сотникова М.С. 2017. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей в инновационной образовательной среде. Дисс.... канд. пед. наук. Москва, 150.  
Sotnikova M.S. 2017. Psihologo-pedagogicheskoe soprovozhdenie professional'noy adaptatsii molodyh uchiteley v innovatsionnoy obrazovatel'noy srede [Psychological and pedagogical support for



new teachers' professional adaptation within the innovative education environment].Diss.... cand.ped. sciences. Moscow, 150. (in Russian)

12. Индикаторы образования. 2017. Статистический сборник.132

Indikatoryobrazovaniya [Education indicators].Statistical compendium. 132

13. Тонгуш В.В., Рощектаева У.Ю. 2017. Наставничество как один из методов обучения и развития персонала. Инновационная наука 04 (2): 192. URL: <https://cyberleninka.ru>

Tongush V.V., Roschektaeva U.YU. 2017. Nastavnichestvo kak odin iz metodov obucheniya i razvitiya personala [Mentoring as one of the methods of staff training and development]. Innovatsionnaya nauka 04 (2): 192. Available at: <https://cyberleninka.ru>(in Russian)

14. Тымчек М.Г. 2018. Мотивация в решении проблемы повышения профессионального уровня педагога. Информационно-методический журнал. Тирасполь: педагогический поиск, 40 (1): 54-57

Tymchek M.G. 2018.Motivatsiya v reshenii problemy povysheniya professional'nogo urovnya pedagoga [Motivation in solving the problem of enhancing the professional level of teachers].Informatsionno-metodicheskiy zhurnal. Tiraspol': pedagogicheskiy poisk, 40 (1): 54-57

15. Черникова Е.Г. 2008. Состояние и противоречия социально-профессиональной адаптации молодых педагогов (социологический анализ). Дисс.... канд. социолог. наук, Екатеринбург, 175.

Chernikova E.G. 2008.Sostoyanie i protivorechiya sotsialno-professionalnoy adaptatsii molodyh pedagogov (sotsiologicheskiy analiz) [Status and contradictions of social-professional adaptation of young educators].Diss.... cand. sociol.sciences. Ekaterinburg, 175. (in Russian)

16. Черникова Е.Г. 2008. Состояние и противоречия социально-профессиональной адаптации молодых педагогов: социологический анализ. Автореф. дис. ... канд. социолог.наук. Екатеринбург, 23.

Chernikova E.G. 2008.Sostoyanie i protivorechiyasotsialno-professionalnoy adaptatsii molodyh pedagogov: sotsiologicheskiy analiz. [Status and contradictions of social-professional adaptation of young educators].Abstract. dis. ... cand. sociol.sciences.Ekaterinburg, 23. (in Russian)

17. Espinoza, D., Saunders, R., Kini, T., & Darling-Hammond, L. 2018. Taking the long view: State efforts to solve teacher shortages by strengthening the profession. Report Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. URL: <https://learningpolicyinstitute.org/product/long-view> (accessed 6 October 2018)

18. Sherman, W.2000. Designing Support for Beginning Teachers URL: [https://www.wested.org/online\\_pubs/tchrbrief.pdf](https://www.wested.org/online_pubs/tchrbrief.pdf) (accessed 6 October 2017)