

Наталья Павловна Мурзина

Омский государственный педагогический университет, кандидат педагогических наук, доцент,
заведующий кафедрой педагогики и психологии детства, Омск, Россия
e-mail: npmurzina@mail.ru

Ирина Николаевна Рассказова

Омский государственный педагогический университет, кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры педагогики и психологии детства, Омск, Россия
e-mail: irnikras@rambler.ru

К проблеме ухода из профессии молодых воспитателей дошкольных образовательных организаций и «новичков в профессии»

Аннотация. В статье представлены актуальная проблема предупреждения ухода молодых воспитателей и «новичков в этой профессии» из профессии, изучение факторов, которые могут повлиять на данное решение. Теоретический анализ факторов ухода из профессии на этапе профессиональной адаптации в социологических, психологических, педагогических исследованиях позволил увидеть, что данная проблема имеет междисциплинарный характер. Анкетирование молодых воспитателей и «новичков в профессии» дошкольных образовательных организаций (ДОО) г. Омска о возможных факторах ухода из профессии показало, что наиболее важными для обследуемых являются проблемы в отношениях с разными субъектами образовательного процесса. Результаты эмпирического исследования помогут руководителям ДОО определить задачи по закреплению молодых кадров в профессии.

Ключевые слова: дошкольная образовательная организация, молодые воспитатели, «новичок в профессии», представления, междисциплинарность, уход из профессии, факторы.

Natalia P. Murzina

Omsk State Pedagogical University, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Head of the Department of Pedagogy and Psychology of Childhood, Omsk, Russia
e-mail: npmurzina@mail.ru

Irina N. Rasskazova

Omsk State Pedagogical University, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Pedagogy and Psychology of Childhood, Omsk, Russia
e-mail: irnikras@rambler.ru

The Problem of Young Preschool Teachers and “Professional Newcomer’s” Leaving the Profession

Abstract. The article presents the pressing issue of preventing young teachers and “professional newcomers” from leaving the profession, examining the factors that may influence this decision. A theoretical analysis of the factors that influence professional departure during the professional adaptation stage in sociological, psychological, and pedagogical studies revealed that this problem is interdisciplinary in nature. A survey of young teachers and “professional newcomers” in preschool educational institutions in Omsk about possible factors for leaving the profession revealed that the most important factors for respondents were problems in relationships with different actors of the educational process. The results of this empirical study will help preschool administrators determine objectives for retaining young staff in the profession.

Keywords: preschool educational organisation, young preschool teachers, “professional newcomer”, perception, interdisciplinarity, leaving the profession, factors.

Введение (Introduction)

Последние 20 лет проблема старения кадров в области образования, здравоохранения и других областях экономики страны стала одной из актуальных. Молодые специалисты приходят в организацию и через несколько месяцев уходят, разочаровавшись в профессии. Такие ситуации в советский период развития нашего государства были единичными. Выпускники направлялись по распределению в организации, где требовались кадры, должны были отработать несколько лет, чтобы затраченные государством средства на их образование были компенсированы. За этот период они определялись: оставаться в профессии или уходить. А. Г. Каспржак (2013 г.), анализируя опыт разных стран по решению этой проблемы, институциональные механизмы, показал, что в России отсутствуют «адресная подготовка» и «адресная социальная поддержка» молодых педагогов [1, с. 279].

В нашем регионе наибольшее количество вакансий среди педагогов — воспитателей дошкольных образовательных организаций (ДОО).

Важно выявить, какие факторы негативно влияют на профессиональную деятельность молодых воспитателей и «новичков в профессии». Термином «новичок в профессии» обозначают начинающих осваивать профессию воспитателя без базового образования со стажем до 3 лет. С этой целью были изучены представления о факторах ухода из профессии самих молодых воспитателей и «новичков в профессии» в ДОО. Результаты исследования позволят руководителям образовательных организаций выделить управляемые и неуправляемые негативные факторы в профессиональной деятельности начинающих работать воспитателей, продумать сопровождение этой категории педагогов в своих организациях, мероприятия по эффективному сопровождению профессионального становления на этапе адаптации, т. е. предупреждению ухода молодых и «новичков» из профессии воспитателя.

Методы (Methods)

Мы предполагаем, что факторы негативного влияния на профессиональное становление молодых воспитателей и «новичков в профессии» в ДОО могут быть связаны не только с содержанием профессии воспитателя, но и с другими причинами. Поэтому методологическими подходами выбраны междисциплинарный подход и личностный. Для определения факторов использовались теоретический анализ вопросов профессионального становления педагогов, метод категориальных рядов для выявления барьеров и рисков прекращения профессиональной деятельности на этапе адаптации в профессии воспитателя ДОО.

Эмпирическое исследование включало анкетирование на платформе «Google Формы» молодых воспитателей и «новичков в профессии» с помощью анкеты «Факторы решения ухода из профессии», составленной преподавателями факультета психологии и педагогики Омского государственного педагогического университета (ОмГПУ). Были использованы методы количественного подсчета результатов, в том числе в процентном соотношении; ранжирование.

Литературный обзор (Literature Review)

Процесс освоения профессии в течение первых трех лет характеризуют как этап профессиональной адаптации, его основными новообразованиями являются следующие: «освоение новой социальной роли, приобретение опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важных качеств» [2, с. 91]. Особенностью профессиональной адаптации молодых педагогов на современном этапе развития образования, как отмечают исследователи Е. В. Прямикова, Е. В. Шалагина, О. Н. Шихова, является «необходимость быстрого темпа адаптации, ... усиление психологических нагрузок и снижение качества образования, ... положительная мотивация к работе с детьми, ... выгорание в процессе педагогической деятельности» [3, с. 266]. Это объясняется, прежде всего, стремительными изменениями во всех сферах жизни человека XXI в.

Понятие фактора используется в разных научных областях. В социологических исследованиях (А. Ф. Сагетдинов, Э. Ф. Хузиева, 2022) негативные влияния на профессиональную деятельность, проблемы ухода молодых специалистов из профессии относят к факторам риска. Зарубежный социолог Н. Луман доказал, что риск — это не только количественно измеряемый ущерб, что «оценка риска и готовность принять риск — это проблема не только ментальная [psychische], но прежде всего социальная» [4, с. 136]. Для нашего исследования, в котором изучаются представления личности, интересным является положение данного ученого об учете рисков в принятии решений в социальных ситуациях: «какой-то риск учитывается, а какой-то нет... все еще предполагают, что исходным пунктом остается индивид ... индивиды по-разному реагируют в разных социальных ситуациях» [4, с. 137]. Исследование этого автора показывает, что изучение факторов риска относится к междисциплинарному исследованию, а их влияние зависит не только от внешних объективных обстоятельств, социальных ситуаций, но и от особенностей восприятия и реагирования самого индивида. Отказ от учета рисков, «в особенности в современных условиях, означал бы отказ от рациональности» [4, с. 144]. Социологические исследования проблем ухода молодежи из социально-профессиональной группы предполагают, что «большой акцент необходимо поставить на учете влияния риска на поведение и действия людей в социальной системе отношений» [5, с. 44]. Так, например, в 2021 г. в эмпирическом исследовании молодых специалистов было выявлено, что «одной из доминирующих причин ухода является потеря здоровья» [5, с. 47]. Во многом такой выбор можно объяснить тем, что в 2021 г. происходила борьба с коронавирусом, и для населения был особенно характерен страх за жизнь. Это доказывает влияние социальной ситуации на поведение человека, в том числе и на профессиональную адаптацию.

Профессиональная деятельность в жизни взрослого человека занимает значимое место. На этапе профессиональной адаптации молодым воспитателям предстоит осваивать новую социальную роль, начинающим осваивать новую профессию, «новичкам», которые пришли в эту профессию из других сфер экономики, образования, предстоит осваивать новые функции труда. Поэтому важным фактором

в социологическом ракурсе, обуславливающим уход из профессии, исследователи проблем молодых учителей считают «профессиональную дефицитарность» [3, с. 248]. Недостаточная готовность молодых педагогов решать современные задачи образования существенным образом влияет на успешность их профессиональной адаптации. Возникает противоречие: начинающие работать педагоги осознанно пришли работать в образовательные организации, чтобы «нести просветительскую и воспитательную миссию с опорой на современные образовательные технологии», но одновременно им предстоит «выполнять функции наемного работника, подвергающегося контрольно-оценочным процедурам» со стороны администрации [3, с. 250]. Как видим, адаптация молодых педагогов отличается особой «напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития» [6, с. 130].

В педагогических исследованиях актуальных проблем начинающих работать воспитателей ДОО (Ж. Н. Тельнова, Н. П. Мурзина) также делается акцент на выявлении затруднений в решении профессиональных задач. По результатам эмпирического исследования было выявлено, что 29,9 % воспитателей со стажем до 3 лет испытывают серьезные затруднения в общении с коллегами и родителями, неуверенность в выборе методов и форм воспитательной работы с дошкольниками, имеют неустойчивую мотивацию к профессиональной деятельности и невысокий уровень критичности [7, с. 575]. Основные затруднения в профессии «они связывают с тем, что нет опыта в планировании и организации непрерывной образовательной деятельности (НОД) — 28 %; в мотивации детей — 25 %, ...23,6 % участников проекта не смогли сформулировать свои проблемы, ...45 % в анкете отметили, что им необходима помощь в вопросах самообразования и саморазвития» [8, с. 407]. Указанные данные еще раз доказывают сложность процесса адаптации молодых воспитателей и «новичков в профессии», затруднения в психологической и педагогической готовности к решению современных профессиональных задач без скидок на стаж работы: родителям нужно, чтобы их дети получали качественное образование здесь и сейчас.

В исследованиях психологов (М. Д. Петраш и др.) акцент делается на изучении внутренних факторов успешной адаптации в профессии, поскольку это связано с «включением во все виды социальной активности» и с тем, что у молодых и «новичков» в профессии происходит построение нового «собственного образа жизни, усвоение профессиональных ролей» [9, с. 88]. М. Д. Петраш выделяет не только факторы адаптации в профессии, но и факторы, которые обуславливают профессиональный кризис. Показана взаимосвязь между факторами профессионального развития и кризисными переживаниями, наиболее значимыми среди них стали следующие: «отсутствие заметно привлекающих целей в будущем», «неопределенность, непредсказуемость будущего», «трудности определения направлений развития в будущем», «трудности в распределении времени и сил между различными сферами жизни» (учебой, общением, отдыхом, работой и т. п.), «переживание чувства одиночества», «несовпадение ожиданий и обретенного в процессе обучения видения профессии», «разочарование в выбран-

ной профессии», «переживание собственной некомпетентности» [9, с. 95].

На основе психобиографического метода трудности в профессионализации связывают с кризисами взросления, при этом кризисные явления носят интегрированный характер. К основным трудностям начала профессионального становления молодые люди относят: «страх начала работы, трудности привыкания, адаптации в трудовом коллективе» [10, с. 108]. Факторный анализ данных респондентов в возрасте от 27 до 42 лет позволил авторам выделить группы факторов: 1) «кризис достижений в связи с профессиональной нереализованностью»; 2) «трудности адаптации в связи с изменением жизненной ситуации»; 3) «внутриличностный конфликт» [10, с. 105–107]. Объединение этих признаков характеризовало фактор «трудности начала профессионализации» [10, с. 108]. Для молодых наиболее значимо стремление к достижениям в профессиональной и в психологической сферах, по сравнению с группой более взрослых участников, поэтому для них характерен высокий уровень активности, но при этом самооценка жизненного пути недостаточно адекватна, характерно ощущение нереализованности [10, с. 111]. Результаты этого исследования подтверждают наличие особенностей возрастного восприятия факторов профессионального становления у молодых педагогов и «новичков в профессии». Исследования Э. Ф. Зеера в области психологии труда подтверждают, что проблема ухода молодых или «новичков в профессии» является многоаспектной. Он выделяет: «возрастные изменения человека во времени, развитие и преобразование ведущей деятельности субъекта, непрерывное профессиональное образование личности», эти три группы факторов «аккумулируют и социально-экономические условия, и мир профессий, и собственную активность личности» [11, с. 79–80].

Краткий анализ исследований в области социологии, психологии и педагогики показывает, что влияние на процесс профессионального становления молодых и начинающих работать педагогов является многофакторным. Для исследования факторов ухода из профессии молодых воспитателей и «новичков в профессии» в ДОО есть точки пересечения в разных научных областях, необходимо интегрировать знания из этих научных областей с позиций междисциплинарного подхода, который «инициирует взаимодействие, взаимопереплетение как предметных, так и научных областей знаний» [12, с. 98] и позволяет одновременно учитывать социальные, психологические и «профессионально дефицитарные» факторы, способные повлиять на уход из профессии молодых воспитателей и «новичков в профессии» в ДОО.

Результаты и обсуждение (Results and Discussion)

Эмпирическое исследование было проведено в октябре 2024 г. Его целью стало выявление представлений современных молодых воспитателей о факторах возможного ухода из профессии.

В исследовании участвовали 159 молодых воспитателей дошкольных образовательных организаций г. Омска разного возраста, стажа работы и образования, участники про-

екта «Воспитатель Next», который реализуется в течение нескольких лет ОмГПУ и департаментом образования администрации г. Омска. Участники имеют высшее или среднее специальное образование, при этом не у всех есть педагогическое образование. Все они были представителями женского пола, что обусловлено спецификой профессиональной деятельности. Нижняя возрастная граница участников — 20 лет, а верхняя — 56. Из них от 20 до 28 лет 48 человек и от 30 лет и старше 111 человек. Были выделены группы в зависимости от стажа работы, что обусловлено возможными различиями между ними, поскольку вначале профессиональной деятельности даже небольшая разница в опыте работы может быть существенной. Количество респондентов с разным стажем работы распределилось (в том числе в процентном соотношении от количества общей выборки) следующим образом: до 1 года — 43 (27 %); от 1 года до 3 лет — 53 (33,3 %); от 3 до 5 лет — 15 (9,4 %); более 5 лет — 48 (30,2 %).

В анкете, с помощью которой изучались представления современных молодых воспитателей о факторах возможного ухода из профессии, были представлены факторы, выделенные на основании теоретического анализа, которые являются значимыми для педагогического труда, касаются разных сторон деятельности. Респондентам предлагалось выбрать из обозначенных вариантов то, что может привести их к решению уйти из профессии, а также им было предложено добавить что-то свое, являющееся важным для них, но не упомянутое в перечисленных факторах. В каждой из выделенных на основании стажа работы групп респондентов подсчет результатов производился следующим образом: было посчитано количество выборов по каждому фактору, которое переводилось в проценты. В связи

с особенностями общей выборки, условные группы не были выравнены по количеству, поэтому абсолютные значения не представляют интереса и результаты нами представляются в процентах, что позволяет их рассматривать в соотношении.

Результаты по всем группам и изучаемым факторам, которые могут повлиять на решение молодых воспитателей уйти из профессии, представлены в таблице.

Исходя из особенностей полученных результатов, их анализ мы будем осуществлять по наиболее значимым факторам в целом по выборке. Результаты сгруппированы и представлены по выделенным условным группам объективных и субъективных факторов.

Наиболее значимым выявленным результатом является то, что первые три ранговых места по обобщенным данным всех групп заняли факторы, связанные с системой отношений: вертикальных — с администрацией; горизонтальных — с коллегами и родителями. При этом значения по данным факторам значительно отличаются от других факторов, их минимальные различия со значениями следующих по значимости факторов составляют 12 %. Данные факторы в наибольшей степени могут обусловить принятие решения воспитателей об уходе из профессии. Этот результат можно объяснить тем, что воспитатель общается с родителями чаще, чем учителя, — по 2 раза каждый день; а также спецификой женской выборки. Гендерной особенностью женщин является значимость отношений, высокий уровень эмоциональной включенности в них. Проблемы в отношениях вызывают у них сильные эмоциональные переживания и, как подтверждают данные результаты, могут повлиять на решение не только уйти из конкретной образовательной организации, но и из профессии.

Распределение количества молодых воспитателей и «новичков в профессии» с разным стажем работы в дошкольном образовании по основанию выбора факторов возможного ухода из профессии, %

Факторы	Количество респондентов с разным стажем работы в ДОО					Ранго- вое место в общей выборке
	1-я группа — до 1 года	2-я группа — 1–3 года	3-я группа — 3–5 лет	4-я группа — более 5 лет	Среднее зна- чение по всей выборке	
Объективные факторы						
Низкая заработная плата	2,3	9,5	26,8	29,4	17	6
Высокая интенсивность труда	30,2	26,4	13,3	10,4	20,1	4
Бюрократия	18,6	26,4	33,3	16,7	17,17	5
Низкая мотивация образовательной деятель- ности детей	9,3	13,2	13,3	6,3	10,5	7
Много бумажной работы	–	–	–	2,1	0,5	12
Субъективные факторы, связанные с характером отношений в разных системах						
Отношения в коллективе	39,5	26,4	40	22,9	32,2	3
Позиция администрации	46,5	26,4	60	35,4	42	2
Конфликтные ситуации с родителями	51,2	62,3	33,3	31,3	44,5	1
Субъективные факторы, связанные с осуществлением профессиональной деятельности						
Трудности в планировании и ведении занятий	9,3	7,5	0	0	4,2	8
Выгорание	2,3	–	–	2,1	1,1	9
Смена деятельности	2,3	–	–	–	0,57	10
Состояние здоровья	–	–	–	2,1	0,52	11
Не нравится работа	–	–	–	2,1	0,52	11

Можно считать позитивным результатом исследования то, что данные факторы, имеющие наибольшую значимость, связаны с субъектами образовательных отношений и, значит, могут быть корректируемы ими при осознании, мотивации к изменениям и совместных усилиях. Кроме того, с нашей точки зрения, в дальнейшем требуется проведение более детального исследования причин того, что в наибольшей степени порождает напряжение и неудовлетворенность в выявленных системах отношений для того, чтобы их корректировать и заниматься профилактикой проблем. Нахождение конструктивных способов разрешения конфликтов, гармонизации отношений может способствовать закреплению молодых воспитателей в профессии. Поэтому руководителям ДОО необходимо планировать систему мероприятий в данном направлении, а также в профессиональных учебных заведениях при подготовке будущих воспитателей необходимо готовить их к разрешению конфликтов в отношениях.

Первое ранговое место среди факторов занимают «конфликтные ситуации с родителями», они являются наиболее значимым фактором возможного ухода из профессии для почти половины респондентов (44,5 %). Мы, зная о данной проблеме из других проведенных нами исследований и бесед со студентами заочной формы обучения, имеющих разный стаж работы в образовании, в Омском государственном педагогическом университете осуществляем работу по подготовке студентов к разрешению конфликтов с родителями в рамках своих дисциплин со студентами профилей «Дошкольное образование», «Начальное образование», «Начальное образование и Дошкольное образование». Мы обсуждаем со студентами примеры сложных ситуаций во взаимодействии с родителями, причины неконструктивного поведения родителей, способы управления педагогом ситуаций взаимодействия. Важно, чтобы у них сформировалось представление о способах управления собственным состоянием и поведением, ситуацией взаимодействия и влияния на партнеров по общению. Помимо этого, студенты проигрывают данные ситуации в ролевом моделировании, обсуждают проделанную работу, записывают ее на видео и могут посмотреть на себя и других участников со стороны, проанализировать процесс и результат, увидеть сильные и слабые стороны работы собственной и других участников. Они отмечают пользу данной работы, которая позволяет им осознать существующие трудности во взаимодействии, поработать над ними и в дальнейшем, в ситуации реального взаимодействия чувствовать себя более уверенно.

Второе место занял фактор «позиция администрации», который выделили почти половина (42 %) респондентов. Отношения с администрацией вертикальные, от руководителей, их личностных качеств, особенностей управления, отношений к сотрудникам зависит очень многое. В данных отношениях сотрудники могут чувствовать зависимость от руководителя, его отношения, решений. Руководителям ДОО, сотрудники которых принимали участие в исследовании, важно знать о данном полученном результате, задуматься о том, что не устраивает сотрудников в руководстве, с целью изменить существующее положение.

Отношения в коллективе могут явиться причиной ухода из профессии для 32,2 % опрошенных, т. е. почти треть участников они не устраивают. Для большинства людей в значимых социальных отношениях важны поддержка, понимание, безопасность, защищенность. Вероятно, в данных коллективах нет психологически комфортной атмосферы, которая очень важна для женщин. Педагогическая деятельность сложная, напряженная, у многих педагогов появляется профессиональное «выгорание» уже на стадии профессиональной адаптации, что может негативно «отражаться» на отношениях и решении уйти из профессии. К тому же коллективы ДОО женские по составу, а женщины эмоциональны, часто на деловые отношения влияют личные, что может усугублять неблагоприятную атмосферу в коллективе. Но при этом для большинства участников (67,8 %) отношения в коллективе не являются проблемой, значит, в них существует психологически здоровая атмосфера. В перспективе планируется выявить, что в большей степени порождает у молодых воспитателей чувство неудовлетворенности отношениями. В ДОО необходимо обсуждать данные вопросы, сопровождать и поддерживать молодых воспитателей и «новичков» в этой профессии, которым приходится наиболее сложно, поскольку им необходимо адаптироваться к коллективу, профессиональной деятельности, они могут испытывать неуверенность. Руководителям ДОО полезно обмениваться опытом в данном направлении. Руководители учреждений с высокой степенью удовлетворенности сотрудников психологической атмосферой в коллективе могут поделиться своими наработками.

Следующей по значимости является группа объективных факторов, значения по трем из них очень близкие, максимальная разница составляет всего 3,1 %: высокая интенсивность труда (20,1 %), бюрократия (17,7 %), низкая заработная плата (17 %). Интересно, что заработная плата может повлиять на решение уйти из профессии всего на 17 % молодых воспитателей, при том что она реально является крайне низкой при высоком уровне ответственности и напряженности труда. Вероятно, это связано с осознанным профессиональным выбором, когда педагог изначально понимал ее незначительность, но одновременно с этим у него присутствовала какая-то другая, более важная для него мотивация. При этом с увеличением стажа работы ее значение увеличивается: от 2,3 % со стажем до года и далее по группам до 9,5 и 26,8 %, а также 29,4 % со стажем до 5 лет, т. е. максимально различия увеличились в целых 12,8 раза. Вероятно, с приобретением опыта воспитатели чувствуют себя более уверенно в профессиональном плане, оценивают более высоко свои затраты и испытывают недовольство их вознаграждением. К тому же может возникнуть усталость от необходимости постоянной экономии средств, невозможности полноценно удовлетворять свои потребности и членов своей семьи в полноценном питании, отдыхе и т. д., необходимые для поддержания качества жизни, что актуально в современной ситуации сильного подорожания всех товаров и услуг.

Вышеобозначенные объективные факторы сложно изменить, поскольку повышение заработной платы возможно при повышении интенсивности труда за счет дополнительных

мероприятий и оплаты из премиального фонда, при этом она уже является причиной возможного ухода из профессии для пятой части участников. С одной стороны, молодые воспитатели в большинстве своем достаточно молоды, и у них может быть много жизненной энергии, но при этом освоение профессии требует серьезных усилий, к тому же у большинства из них, исходя из возраста, могут быть маленькие дети, поэтому путь дальнейшей интенсификации труда как способ увеличения заработной платы нельзя рассматривать как оптимальный. Интенсивность труда вряд ли можно изменить, но при этом можно помочь молодым воспитателям найти способы, которые могли бы увеличить возможности организма с ней справляться. Это могут быть, например, способы релаксации, управления своим состоянием. Следует также отметить, что с получением профессионального опыта значение данного фактора существенно снижается: с 30,2 % у воспитателей со стажем до года, 26,4 % — от 1 года до 3 лет, 13,3 % — от 3 до 5 лет, до 10,4 % — более 5 лет, т. е. максимальные различия составляют около 20 %. В этом смысле важно донести результаты данного исследования до тех воспитателей, которые рассматривают данный фактор как важную причину ухода из профессии, чтобы они понимали, что с приобретением опыта работы интенсивность труда будет оказывать на них меньшее негативное влияние, они смогут с ней справляться гораздо лучше.

Необходимо отметить следующую интересную, с нашей точки зрения, выявленную закономерность: значимость практически всех факторов существенно снижается у респондентов с наибольшим изучаемым стажем работы более 5 лет, по сравнению с другими группами. (Исключение

составляет только заработная плата, недовольство которой у них значительно выше.)

Заключение (Conclusion)

Полученные результаты проведенного нами эмпирического исследования факторов, способных повлиять на принятие решения молодых воспитателей об уходе из профессии, с учетом их значимости, позволяют рекомендовать руководителям ДОО наиболее важные направления в предупреждении их ухода, закреплении в профессии: создание психологически комфортной атмосферы в коллективе; работа над построением позитивных отношений между всеми субъектами образовательного процесса; сопровождение и поддержка их в профессиональном становлении. В особом внимании, заботе нуждаются начинающие работать воспитатели, с маленьким стажем работы, поскольку именно они являются основной группой риска в плане ухода из профессии.

С приобретением профессионального опыта восприятие факторов профессиональной деятельности становится более позитивным, роль негативных факторов снижается, а значит, повышается вероятность закрепления воспитателя в профессии.

Таким образом, исследование значимых факторов ухода из профессии молодых воспитателей и «новичков в профессии» позволит руководителям ДОО учитывать многофакторность процесса профессионального становления и, в соответствии с этим, выделять управляемые и неуправляемые факторы влияния на закрепление в профессии указанной категории педагогов.

1. Каспржак А. Г. Институциональные тупики российской системы подготовки учителей // Вопросы образования. 2013. № 4. С. 261–282. DOI: 10.17323/1814-9545-2013-4-261-282
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. 3-е изд., стер. М. : Академия, 2009. 240 с.
3. Прямикова Е. В., Шалагина Е. В., Шихова О. Н. Молодые педагоги между «Сциллой» и «Харибдой»: о профессиональных дефицитах в социологическом ракурсе (на примере Свердловской области) // Социологическая наука и социальная практика. 2023. Т. 11, № 4. С. 248–272. DOI: 10.19181/snsp.2023.11.4.11
4. Луман Н. Понятие риска // THESIS. 1994. Вып. 5. С. 135–160. Электрон. версия. URL: <https://studfile.net/preview/4584245/> (дата обращения: 24.06.2025).
5. Сагетдинов А. Ф., Хузиева Э. Ф. Фактор риска потери здоровья как причина ухода молодежи из рабочих профессий // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 3. С. 43–48. DOI: 10.24158/spp.2022.3.7
6. Прохорова И. К. Актуальные проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов // Научно-педагогическое обозрение. 2019. № 1 (23). С. 130–138. DOI: 10.23951/2307-6127-2019-1-130-138
7. Тельнова Ж. Н., Ожогова Е. Г. Особенности профессиональной деятельности и актуальные проблемы в работе начинающего воспитателя ДОО // Проблемы современного педагогического образования. 2023. № 81–2. С. 574–577.
8. Мурзина Н. П., Шейнмаер М. А. Методическое сопровождение профессиональной адаптации начинающих работать воспитателей: опыт реализации проекта «воспитатель Next» // Детство, открытое миру : сб. материалов XI Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. Омск : Изд-во Ом. гос. пед. ун-та, 2021. С. 406–409.
9. Петраш М. Д. Психологическое содержание и факторы возникновения кризисов профессионального развития на этапе начала профессиональной деятельности // Экспериментальная психология. 2011. Т. 4, № 4. С. 88–100.
10. Головей Л. А., Манукян В. Р. Психобиографическое изучение кризисов взрослого периода развития // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Международные отношения. 2003. № 4. С. 100–112.
11. Зеер Э. Ф. Профессионально-образовательное пространство личности: синергетический подход // Образование и наука. 2003. № 5 (23). С. 79–90.
12. Антилогова Л. Н., Маврина И. А., Мурзина Н. П. Междисциплинарность как категория и принцип современного педагогического образования // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2023. Т. 17, № 3. С. 94–104. DOI: 10.57015/issn1998-5320.2023.17.3.10