

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТА

Научная статья

УДК 37.011.31

DOI: 10.54884/1815-7041-2026-87-2-63-70

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА КАК ФАКТОР ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

Марон А. Е.^{1✉}, Сергиенко А. Ю.²

^{1,2} Государственный университет просвещения, Москва, Российская Федерация

^{1✉} sofamaron@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1422-8028>

² ayusergienko@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1865-8217>

Статья поступила в редакцию 15.05.2026
Одобрена после рецензирования 26.05.2026
Принята к публикации 08.06.2026

Аннотация. В статье представлены конкретные стратегии как ориентиры в управлении поддержкой и сопровождением молодого педагога. Охарактеризованы общие методологические подходы к определению условий сопровождения молодого педагога (согласование этапов вхождения в профессию молодого педагога с современными требованиями развития профессионализма, эффект опережения в подготовке молодого педагога, многофакторность построения системы работы с молодым педагогом и др.). Показано, что для молодого педагога профессиональное благополучие является одним из ведущих качеств как готовность к последующей профессиональной деятельности, наличие возможности социального продвижения, перспективы развития в профессии. В статье разработаны конкретные стратегии поддержки сопровождения молодого педагога. Андрагогическая стратегия раскрыта с позиции представления этапов вхождения специалиста в профессию – адаптации, интеграции, персонализации. Особое внимание в работе уделено представлению комплексной стратегии поддержки молодого педагога, опирающейся на экспериментальный проект системы образования Архангельской области. Во взаимосвязи представлен комплекс программ поддержки молодых педагогов – выявление профессиональных дефицитов, программа реализации индивидуальных и командных образовательных маршрутов, реализация системы наставничества и др. В статье обращается внимание на проблему освоения молодым педагогом профессионального стандарта. Раскрыты основные характеристики и идеи профессионального стандарта педагога, которые необходимо учитывать на этапе вхождения в профессию. При этом в современных условиях раскрыты стратегии информатизации образования. Показано, что молодой педагог сталкивается с проблемой многообразия условий, технологий, способов решения учебно-воспитательных задач. В работе подчёркивается значение и применение культурно-исторического критерия актуализации отечественного педагогического опыта.

Ключевые слова: стратегические ориентиры, молодой педагог, сопровождение и поддержка педагога, профессиональное благополучие педагога, этапы вхождения в профессию.

Финансирование: Работа выполнена в рамках государственного задания Министерства просвещения Российской Федерации (KFRF-2026-0009; рег. № 1025032500155-5-5.3.1; Тема: «Исследование профессионального благополучия молодых учителей как фактора закрепления в педагогической профессии»).

Для цитирования: Марон А. Е., Сергиенко А. Ю. Стратегические ориентиры сопровождения молодого педагога как фактор его профессионального благополучия // Человек и образование. 2026. № 2 (87). С.63–70. <https://doi.org/10.54884/1815-7041-2026-87-2-63-70>

Original article

STRATEGIC GUIDELINES FOR YOUNG TEACHER SUPPORTING AS A FACTOR OF HIS PROFESSIONAL WELL-BEING

A. Maron ^{1✉}, A. Sergienko ²

^{1,2} Federal State University of Education, Moscow, Russian Federation

^{1✉} sofamaron@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1422-8028>

² ayusergienko@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1865-8217>

The article was submitted on 15.05.2026

Approved after review on 26.05.2026

Accepted for publication on 08.06.2026

Abstract. The article presents specific strategies as guidelines in managing support and accompaniment of a young teacher. General methodological approaches to the definition of conditions for accompanying a young educationalist are characterized (alignment of the stages of entry into the profession of a young educationalist with modern requirements for the development of professionalism, the effect of being ahead in training a young educationalist, the multifactorial nature of building a system for working with a young educationalist, etc.). It has been shown that for a young teacher, professional well-being is one of the leading qualities such as readiness for further professional activity, availability of social advancement, and prospects for career development. In the article, specific strategies for supporting the accompaniment of a young educationalist are developed. The Andragogic strategy is revealed from the point of view of the stages of a specialist's entry into the profession - adaptation, integration, personalization. Special attention is paid to the presentation of a comprehensive strategy for supporting young educators, based on the pilot project of the education system in Arkhangelsk region. In the relationship, a set of support programs for young educators is presented - identification of professional deficits, program of implementation of individual and team educational routes, implementation of mentorship system, etc. The article focuses on the problem of mastering a professional standard by young teachers. The main characteristics and ideas of the professional standard of a teacher, which must be taken into account at the stage of entering the profession, are revealed as well as the strategies for informatization. It is shown that a young teacher faces the problem of diversity of conditions, technologies and ways of solving educational problems. The work emphasizes the importance and application of cultural-historical criteria for updating national pedagogical experience.

Keywords: strategic guidelines, young teacher, support and guidance of the teacher, professional well-being of the teacher, stages of entry into the profession.

Financing: The work was carried out within the framework of a state assignment by the Ministry of Education of the Russian Federation (KFRF-2026-0009; ref. 1025032500155-5-5.3.1; Subject: "Study of professional well-being of young teachers as a factor of consolidation in the pedagogical profession").

For citation: Maron, A. E., Sergienko, A. Yu. (2026) Strategic guidelines for young teacher supporting as a factor of his professional well-being. *Man and Education*, no. 2 (87), pp. 63–70 (In Russ.). <https://doi.org/10.54884/1815-7041-2026-87-2-63-70>

Введение

Для молодого педагога такое качество, как профессиональное благополучие, является одним из ведущих, оно определяется как его современное состояние и готовность к последующей деятельности, включая перспективы развития в профессии. Во многом профессиональное благополучие рассматривается учёными как интегральная содержательная характеристика образа жизни (общая удовлетворённость, уверенность в завтрашнем дне, наличие реальных возможностей социального продвижения и развитие задатков, полнота участия в жизни общества) [1].

Актуальность разработки проблемы сопровождения молодого педагога как фактора профессионального благополучия обусловлена в первую очередь запросами и потребностями реальной практики образовательной деятельности отдельных территориальных образований – регионов, муниципалитетов. Так, при проведении конференции управленческих команд (Архангельская область, Тульская область, Алтайский край, Калужская область, Красноярский край и др.) были выявлены следующие актуальные проблемы организации работы с молодыми кадрами: «уменьшение численности молодых педагогов в организациях региона, обусловленное отъездом в крупнейшие города РФ, обладающие финансовыми и инфраструктурными возможностями», «психологическая и методическая неготовность выполнять объём работ в рамках педагогической деятельности, который требуется в современных реалиях», «перегрузка от мероприятий, направленных на повышение мастерства молодого педагога», «снижение интереса молодёжи к педагогической деятельности», «критический дефицит

педагогических кадров в муниципалитете, выраженный в существенном сокращении доли молодых специалистов», «отток молодых педагогов из школ в первые три года работы, объясняемый неумением решать производственные задачи, удерживать дисциплину на уроке, эффективно работать с родителями», «формализация наставничества», «отсутствие устойчивой управляющей системы, обеспечивающей адаптацию и закрепление молодых педагогов в образовательных организациях», «потребность в совершенствовании механизмов привлечения, адаптации и закрепления молодых педагогов в школе», «низкий уровень масштабирования успешных практик на системной основе», «формальный подход к поддержке, подготовке и мотивации педагогов-наставников».

Общие методологические подходы к определению условий сопровождения молодого педагога состоят в следующем [2; 3; 4]:

- Сочетание и взаимосвязь культурных и образовательных традиций в организации методической деятельности с учётом современных научных достижений в этой области.
- Многофакторность построения системы сопровождения молодого педагога, интегративное согласование современного профессионального стандарта и накопленного начального опыта образовательной деятельности начинающего педагога.
- Согласование этапов вхождения в профессию молодого педагога с современными требованиями к развитию профессионализма педагога: адаптация, интеграция, индивидуализация, персонализация.
- Отражение требований профессионального стандарта педагога применительно к данному этапу развития педагогического знания и образовательной практики.

- Эффект опережения в подготовке молодого педагога с позиции андрагогического знания, формирования исходного багажа научно-методических знаний и опыта социально-культурной деятельности.

- В качестве ведущих методологических оснований реализации данных требований разработаны конкретные стратегии как ориентиры управления поддержкой и сопровождением молодого педагога. В рамках реализации отдельных стратегий, отражающих инновационный опыт развития молодого педагога, охарактеризуем наиболее существенные из них.

Результаты

1. Андрагогическая стратегия.

Данный подход к разработке стратегии отражён в статье «Андрагогическое сопровождение молодых педагогов на этапах адаптации и интеграции в профессию» [5]. В соответствии с ведущей идеей вариативности сопровождения молодых педагогов на этапах адаптации и интеграции отмечается, что в зависимости от времени нахождения в профессии принято относить к этапу адаптации молодых педагогов с опытом работы до одного года, а к этапу интеграции – от 1 года до 3 лет ¹ [6].

Выбор варианта сопровождения зависит от специфики этапа. На этапе адаптации для молодых педагогов необходима персональная помощь и поддержка в рамках программы «Индивидуальное наставничество». На этапе интеграции актуальным является признание самостоятельных идей и методических находок молодых педагогов. Сопровождение на данном этапе реализуется в рамках программы «Конкурсное движение». Для этапа индивидуализации деятельности по сопрово-

ждению молодого педагога может быть реализована программа «Межвозрастное профессиональное развитие в педагогическом коллективе».

Содержательные варианты взаимодействия с молодыми педагогами были разработаны на кафедре педагогики и андрагогики Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования им. К.Д. Ушинского (СПбАППО) в связи с проведением исследования особенностей сопровождения молодых педагогов на различных этапах вхождения в профессию [7]. Эти результаты были взяты нами за основу формирования содержания взаимодействия с молодыми педагогами на разных этапах профессионального развития (таблица 1).

Сопровождение молодого педагога в рамках андрагогического подхода в соответствии с этапами профессионального становления личности свидетельствует о проявлении образовательной активности молодого специалиста, обеспечивает целенаправленность и самостоятельность, широту мировоззрения и проявления деятельности, и рассматривается как ведущее социальное качество проявления профессионального благополучия.

2. Комплексная программа поддержки молодых педагогов.

Пилотный проект по разработке условий поддержки молодого учителя был представлен управленческой командой системы образования Архангельской области. Он включал описание кейсов, проблемного поля, процессов, субъектов деятельности и результатов. Представленный проект «Система методической работы на региональном уровне: решение конкретной проблемной ситуации» в содержательном плане характеризует следующие организационно-педагогические направления работы:

- 1) Выявление профессиональных дефицитов молодых педагогов.

- 2) Реализация индивидуальных и командных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогов.

¹ Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров : распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 (в ред. от 16.01.2024). URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/3fc484bc2dcf592bee7e324ca2bfda90/> (дата обращения: 04.05.2026)

Таблица 1/ Table 1

Содержание взаимодействия с молодыми педагогами на этапах адаптации и интеграции в профессию / The content of interaction with young teachers during the stages of adaptation and integration into the profession

Этап адаптации	Этап интеграции
– Актуализация компетенций, полученных молодым педагогом в вузе	– Реализация собственных авторских приёмов и техник в профессиональной деятельности в условиях проведения открытых мероприятий молодыми педагогами.
– Анализ проблем и дефицитов, выявленных у молодых педагогов. – Установление обратной связи от наставника, усиление возможностей перенимать позитивный опыт. – Обсуждение путей адаптации в профессиональной среде, поддержка в их реализации. – Активное участие в проектной деятельности.	– Самоанализ выработанного молодым педагогом опыта и стиля деятельности. – Стремление к карьерному росту, проектирование вариантов решения возникающих затруднений. – Активизация деятельности по проявлению своей компетентности в разных видах открытых и конкурсных мероприятий, саморефлексия педагогических достижений. – Организация исследовательского поиска, работа с понятийным аппаратом результативной деятельности.
Рефлексия молодыми педагогами достижений в профессиональной среде: на этапах адаптации, интеграции, индивидуализации на основе анализа профессионального опыта учебно-воспитательных мероприятий, достижений обучаемых	

Источник: данные авторов.

3) Адресное сопровождение педагогических работников в возрасте до 35 лет и первые три года работы.

4) Реализация системы наставничества молодых педагогов.

Пример 1. Адресное сопровождение молодых педагогов.

Зона особого внимания: в ходе реализации данного процесса активизируется работа по взаимодействию с внешними партнёрами, решающими вопросы сходного характера, в частности с «Ассоциацией молодых педагогов В. Новгорода» и Сообществом молодых педагогов Ленинградской области.

Результаты:

- Адресное методическое и консультационное сопровождение педагогов в воз-

расте до 35 лет и первые три года работы систематизировано;

- Создана база молодых педагогов региона;

- Сформирован Совет и резерв Совета молодых педагогов области;

- Активно реализуется программа «Успешный старт», принятая и утверждённая на 3 года.

Пример 2. Реализация системы наставничества молодых педагогов.

Зона особого внимания: в рамках идеологии реализации программы методического сопровождения молодых педагогов очень важно соблюдать баланс мероприятий, которые организованы с привлечением наставников, и мероприятий, организованных молодыми педагогами самостоятельно.

Результаты:

- Организация и проведение мониторинга внедрения целевой модели наставничества в регионе;
- Методическое и консультационное сопровождение педагогов-наставников осуществлено очно и заочно;
- Организация и проведение ежегодного муниципального конкурса педагогов-наставников;
- Создание и обеспечение функционирования площадки для обмена опытом наставнических пар осуществляется в рамках мероприятий ЦНППМ и РМЦ региона.

В системе образования области, которая отличается достаточно высоким уровнем развития и успешности, активно реализуются все социальные проекты («Земский учитель» и др.), создано более 1800 наставнических пар.

3. Профессиональный стандарт педагога в системе сопровождения молодого педагога.

В качестве основных идей профессионального стандарта педагога, которые необходимо учитывать на этапах адаптации, интеграции, индивидуализации и персонализации молодого педагога, выступают следующие:

– Стандарт является уровнем предприниманием к организации учебно-воспитательного процесса, учитывающим особенности организации работы педагогов в разных типах образовательных учреждений.

– Стандарт отражает характер его профессиональной деятельности: обучение, воспитание и развитие ребёнка. В соответствии со стратегией современного образования он наполняется актуальными компетенциями – информационными, коммуникативными, рефлексивными, – призванными помочь учителю в решении стоящих перед ним образовательных задач.

– Стандарт выдвигает требования к условиям организации деятельности педагога, в частности в обеспечении его прав на профессиональное благополучие, развитие склонностей и способностей.

– Стандарт регламентирует требования к организации диагностического этапа,

выявляющего качество образования, особенности и динамику развития отдельных качеств личности ребёнка, в том числе с ограниченными возможностями здоровья [8].

4. Стратегия информатизации образования.

Технологии искусственного интеллекта значительно расширяют диапазон функций молодого педагога и позволяют ему реализовать следующие возможности [9]:

– создавать условия для обучающихся для индивидуализации, персонализации образовательного процесса;

– на основе успеваемости обучающихся осуществлять анализ данных для отбора претендентов для участия в различных профессиональных конкурсах;

– создавать интерактивные дидактические материалы для актуализации процесса дифференциации обучения;

– работать с информацией, осуществлять отбор повторяющихся вопросов, создавать личностный тезаурус, планировать и осуществлять процесс формирования метакомпетенций, используя искусственный интеллект для повышения качества образования;

– создавать информационно-справочные системы, чат-боты для повышения эффективности процесса непрерывного образования, самостоятельного познания;

– для организации эффективной обратной связи создавать систему диагностических тестов, ориентированных на содействие в решении познавательных задач каждому ученику в зависимости от его готовности;

– планировать учебный процесс в зависимости от содержания образования, а также с учётом конкретных запросов обучающихся, прогнозировать результаты обучения.

5. Менеджмент многообразия как условие проявления профессионального благополучия начинающего педагога.

На практике молодой педагог сталкивается повсеместно с проблемой выбора из разных вариантов условий, технологий, адекватного решения проблемы качества

образования. Прежде всего, для начинающих педагогов характерно столкновение с многообразием проблем, связанных с основной базовой подготовкой. Так, педагогом в области физического воспитания может оказаться лицо, имеющее большие достижения в спорте, но не имеющее базового педагогического образования. Педагог по предмету «Труд (технология)» часто является специалистом инженерного профиля. То же касается подготовки кадета, когда преподавателями выступают бывшие военнослужащие, которым требуется дополнительное педагогическое образование. К этому можно добавить сложности многообразия условий организации учебного процесса, оснащение материальной базы, разные возможности реализации задачи освоения учащимися идей технологического прорыва РФ [10].

Заключение

Перечисленные стратегические ориентиры в сопровождении молодого педагога не исчерпывают всех стратегических направлений реализации успешности сопровождения этой деятельности молодого педагога. Несомненным дополнением к условиям построения системы сопровождения научно-практической деятельности молодого педагога могут также быть факторы опережающего и открытого образования, применение культурно-исторического критерия актуализации отечественного педагогического опыта, включение в деятельность молодого педагога фактора проявления активности в социально-образовательной деятельности с усилением её научно-методического уклона.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Вершловский С. Г. Непрерывное образование: историко-теоретический анализ феномена: монография. Санкт-Петербург: СПбАППО, 2008. 151 с. ISBN 978-5-7434-0413-1
2. Зимняя И. А. Педагогическая психология : учебник для вузов. 2-е изд., доп., испр. и перераб. Москва: Логос, 2000. 384 с. ISBN 5-88439-097-1.
3. Марон А. Е., Резинкина Л. В. Взрослый в новом обществе и проблемы его саморазвития в условиях непрерывного продуктивного образования // Человек и образование. 2017. № 1(50). С. 21–25.
4. Мазуров Ю. Л., Владимиров И. В., Гасанова Р. Р. Педагогическое наследие в образовании для устойчивого развития: психологические аспекты // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2023. Вып. 6. С. 384–392.
5. Ермолаева М. Г., Верстукова Е. Н. Андрагогическое сопровождение молодых педагогов на этапах адаптации и интеграции в профессию // Человек и образование. 2024. № 2(79). С. 80–88. – DOI 10.54884/1815-7041-2024-79-2-80-88.
6. Марон А. Е., Резинкина Л. В. Развитие современной инфраструктуры сопровождения непрерывного образования педагогических кадров: кластерно-модульный подход // Человек и образование. 2023. № 1(74). С. 76–84. DOI: 10.54884/S181570410025111-7.
7. Молодой петербургский учитель: перспективы и проблемы интеграции в профессию: монография / Под ред. А.Н. Шевелева. СПб: СПб АППО, 2020. 160 с.
8. Ковальчук О.В., Кошкина В.С. Осваиваем профессиональный стандарт педагога: учебно-метод. пособие. СПб.: ЛОИРО. 2016. 136 с.
9. Гавриков, А. Л., Монахова Л. Ю., Цымбалюк Л. Н. Актуальные формы и методы обучения в условиях цифровой трансформации образования // Человек и образование. 2024. № 3(80). С. 29–36. DOI: 10.54884/1815-7041-2024-80-3-29-36.
10. Певзнер М. Н., Петряков П. А., Донина И. А. и др. Менеджмент многообразия: учеб. пособие. Великий Новгород: Нов.ГУ им. Ярослава Мудрого, 2017. 451 с.

REFERENCES

1. Vershlovsky, S. G. (2008) *Continuous education: a historical and theoretical analysis of the phenomenon: a monograph*. St. Petersburg: SPbAPPO. ISBN 978-5-7434-0413-1 (In Russ.)
2. Zimnyaya, I. A. (2000) *Pedagogical psychology: textbook for universities*. 2nd ed., supplemented, corrected, and revised. Moscow: Logos. ISBN 5-88439-097-1. (In Russ.)

3. Maron, A. R. and Rezinkina, L. V. (2017) The adult in the new society and the problems of self-development in the context of continuous productive education. *Man and Education*, no. 1(50), pp. 21-25. (In Russ.)
4. Mazurov, Yu. I., Vladimirov, I. V. and Gasanova, R. R. (2023) Pedagogical heritage in education for sustainable development: psychological aspects. *Herzen Readings: Psychological Research in Education*, no. 6, pp. 384–392. (In Russ.)
5. Ermolaeva, M. G. and Verstukova, E. N. (2024) Andragogic support for young teachers at the stages of adaptation and integration into the profession. *Man and Education*, no. 2 (79), pp. 80–88. DOI: 10.54884/1815-7041-2024-79-2-80-88. (In Russ.)
6. Maron, A. E. and Rezinkina, L. V. (2023) Development of a modern infrastructure for supporting continuous education of teaching staff: a cluster-modular approach. *Man and Education*, no. 1 (74), p. 76–84. DOI: 10.54884/s181570410025111-7. (In Russ.)
7. Shevelev, A. N. (ed.) (2020) *A young St. Petersburg teacher: prospects and challenges of integration into the profession: monograph*. St. Petersburg: SPbAPPO. (In Russ.)
8. Kovalchuk, O. V. and Koshkina, V. S. (2016) *Mastering the professional standard of a teacher: a study guide*. SPb: LOIRO. (In Russ.)
9. Gavrikov, A. L., Monakhova, I. Yu. and Tsymbalyuk, I. N. (2024) Current forms and methods of teaching in the context of the digital transformation of education. *Man and Education*, no. 3(80), pp. 29–36. DOI: 10.54884/1815-7041-2024-80-3-29-36. (In Russ.)
10. Pevzner, M. N., Petryakov, P. A. and Donina, I. A. (2017) *Diversity management*. Veliky Novgorod: Novgorod State University named after Yaroslav-the-Wise. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Марон Аркадий Евсеевич – доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения», Москва

Сергиенко Александра Юрьевна – кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник, ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения», Москва

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS:

Arkady E. Maron – Doctor of pedagogical sciences, Professor, Leading Researcher, Federal State University of Education, Moscow

Aleksandra Yu. Sergienko – Candidate of pedagogical sciences, Senior Researcher, Federal State University of Education, Moscow

Вклад авторов: все авторы внесли эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.