

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

УДК 159.99

DOI 10.25688/2076-9121.2019.47.1.03

С.П. Будникова

Психологические факторы в проблеме восполняемости учительских кадров

В статье приводятся результаты исследования кадрового потенциала в системе общего образования России в целом и Тульской области в частности. Представлен анализ зарубежных подходов, объясняющих психологические причины, влияющие на движение педагогических кадров, и факторов, побуждающих молодых педагогов сменить профессию. На основе опыта работы с молодыми педагогами — выпускниками ТГПУ им. Л.Н. Толстого проанализированы психолого-педагогические переменные и предложены пути преодоления проблем кадровой нестабильности. Методы исследования: анализ статистических данных, анкетирование, опрос.

Ключевые слова: социальный портрет современного российского учителя; кадровая ситуация в системе образования; причины ухода из педагогической профессии; профессиональная педагогическая субъектность; приверженность педагогической профессии.

Проблема восполняемости и качества учительских кадров является чрезвычайно важной. От ее решения зависит воспроизводство интеллектуального и культурного потенциала страны. Следует обратиться к анализу наличной ситуации современной образовательной системы России, чтобы понять существующие проблемы: почему педагогические направления подготовки не очень конкурентны и почему молодые учителя и их старшие коллеги покидают профессию? Результаты исследования, проведенного Организацией экономического сотрудничества и развития в рамках проекта Teaching and Learning International Survey (TALIS), показывают, что учителя во всем мире, в том числе и в России, чувствуют себя недооцененными. Статистические данные показывают, что это не самая высокооплачиваемая профессия, сопряженная с интенсивными

психоэмоциональными нагрузками. Не только внутренняя, но и внешняя мотивация, где особое значение имеет позитивное восприятие профессии в современном обществе, определяет выбор профессии учителя. Данные 2013 г. показывают, что 58,7 % российских педагогов молодого возраста отмечают, что учительская профессия уважаема в обществе, в то же время только 41 % учителей среднего возраста разделяют эту точку зрения [6, с. 20]. Таким образом, опытные учителя оценивают свой социальный статус ниже, чем молодые. Низкий статус профессии порождает чувство неудовлетворенности собственным профессиональным выбором, карьерой и собой. Подобное понимание роли и места педагога осложняет процесс создания эффективной системы школьного образования, делая профессию недостаточно конкурентоспособной по сравнению с другими профессиями.

За последние годы сильно изменился и сам социальный портрет российского учительского сообщества, есть отличия и от коллег из других стран. Согласно данным TALIS, российский учитель сегодня — самый возрастной в мире. Доля педагогов старше 50 лет в нашей стране составляет 40 % [6, с. 6]. Но стоит отметить и положительную тенденцию: доля педагогов моложе 25 лет почти в два раза выше — 4,7 %, чем в среднем по странам — участницам TALIS. Можно выделить еще одну особенность российского учительства: высокий процент учителей женского пола — 85 % (при среднем значении по странам — участницам TALIS — 68 %). В то же время профессия учителя в России имеет самый высокий образовательный ценз среди стран, участвовавших в TALIS: почти 90 % педагогов с высшим педагогическим образованием. Наши учителя редко меняют место работы, средний показатель составляет один раз в 15 лет [6, с. 7].

Сегодня на сферу образования в стране влияет общая демографическая ситуация, в последнее время несколько выправляющаяся, но все равно сохранившая тенденцию к старению населения (в 2002 г. 20,8 % — дети и молодежь в возрасте от 5 до 19 лет, в 2016 г. — 15,1 %). Соответственно, до недавнего времени сокращалось и количество учащихся, что привело к уменьшению и числа педагогов. Так, если в 2005 г. в России учителей было 1591,4 тысячи человек, то в 2016-м — 1074,1 тысячи человек [5, с. 141]. Последние 4 года наблюдается процесс роста детского населения страны. Количество школьников в 2010 г. — 13 642,4 тысячи детей [3, с. 115], в 2017-м — 15 705,9 тысячи детей (URL: <https://минобрнауки.рф/министерство/статистика/информация-2017>), но вот количество учителей увеличивается медленно: 2017 г. — 1079,9 тысячи человек (URL: <https://минобрнауки.рф/министерство/статистика/информация-2017>), показатель почти равен 2010-му — 1079,1 тысячи человек [2, с. 182]. Данные приведены на основе информации статистических сборников Федеральной службы государственной статистики (Росстат), НИУ «Высшая школа экономики», статистических данных Министерства образования и науки РФ (рис. 1).

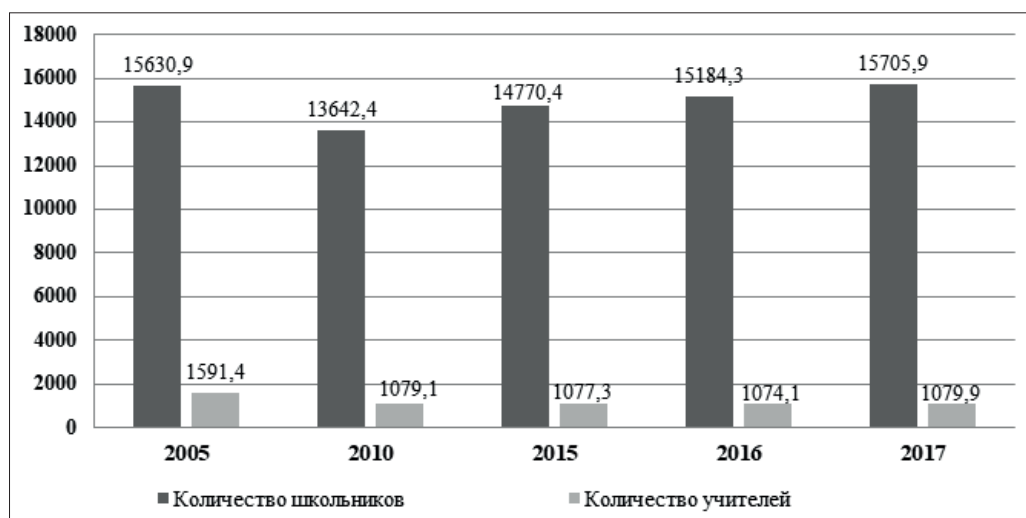


Рис. 1. Соотношение численности школьников и учителей в РФ (в тыс. чел.)

Профессиональная нагрузка у учителей отечественной школы выше, чем в странах — участницах проекта TALIS. Их рабочая неделя в среднем превышает 1,3 ставки, в то время как рабочая неделя учителей в странах — участницах исследования составляет не более 1,06. Ситуация, когда российские педагоги работают более чем на одну ставку, не является оптимальной, на что и указывают учителя в опросе TALIS. Причины этого вполне объяснимы — это избыток вакантных ставок в образовательных учреждениях и невысокая заработная плата, вынуждающая брать дополнительные часы нагрузки (URL: <http://moscow.er.ru/news/2017/3/30/lyubov-duhanina-predlagaet-propisat-vneurochnuyu-nagruzku-uchitelej-v-sisteme-oplaty-truda>). Есть регионы, где средняя нагрузка школьных педагогов крайне высока, например Чукотский АО (в среднем 32 часа в неделю — 1,8 ставки), Алтайский край (29 часов), Костромская область (28 часов) (URL: <http://moscow.er.ru/news/2017/3/30/lyubov-duhanina-predlagaet-propisat-vneurochnuyu-nagruzku-uchitelej-v-sisteme-oplaty-truda>).

Еще один фактор, который необходимо учитывать, анализируя развитие кадровой ситуации в отрасли образования, — это тенденция к постоянному сокращению количества выпускников организаций высшего образования, имеющих педагогическую специализацию. Согласно сведениям статистических сборников НИУ «Высшая школа экономики» и Министерства образования и науки РФ, выпускников педагогических направлений подготовки в 2010 г. было 129,2 тысячи человек [2, с. 141–142], а в дальнейшем наблюдается сокращение выпускников: 2015-й — 100,7 тысячи человек (URL: <https://минобрнауки.рф/министерство/статистика/информация-2015>), в 2016-м — 93,4 тысячи человек (URL: <https://минобрнауки.рф/министерство/статистика/информация-2016>), в 2017-м — 87,9 тысячи человек (URL: <https://минобрнауки.рф/министерство/статистика/информация-2017>) (см. рис. 2).



Рис. 2. Изменение численности выпускников педагогических направлений подготовки в РФ (2005–2017 гг.)

Если бы все выпускники-педагоги отправились работать в учреждения системы образования, то этого количества с избытком бы хватило для постоянного насыщения отрасли молодыми кадрами. Но, как показывает практика, далеко не все отправляются работать по специальности, также наблюдается отток молодых педагогических кадров из школ.

В 2015–2018 гг. в рамках анализа системы образования Тульской области нами было проведено исследование ситуации с педагогическими кадрами региона. Тульская область — один из типичных для Центральной России регионов со средними значениями в контексте системы общего образования. Мы полагаем, что общая характеристика состояния кадрового потенциала в системе образования области может быть широко экстраполирована.

В системе образования Тульской области, согласно данным Росстата, наблюдается характерная для России тенденция к сокращению общего количества учителей. Если в 2005 г. школьных педагогов в регионе было 15 479 человек (URL: http://www.tulastat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tulastat/resources/8d6ebc804c8c268f8d6b9f915ce0328a/Общеобразовательные+организации.htm), то через 12 лет стало 10 151 человек (URL: <https://минобрнауки.рф/министерство/статистика/информация-2017>).

Изменилась и численность школьников: если в 2005 г. их было 149 220 человек (URL: http://www.tulastat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tulastat/resources/8d6ebc804c8c268f8d6b9f915ce0328a/Общеобразовательные+организации.htm), то в последующие 5 лет шло постоянное сокращение детского населения. Однако в 2015 г. ситуация изменилась и количество учащихся школ стало расти, а в 2017-м составило 135 660 человек (URL: <https://минобрнауки.рф/министерство/статистика/информация-2017>). Таким образом, сегодня на одного учителя приходится почти на 50 % учеников больше, чем 12 лет назад. Сравнительные данные численности учителей и школьников в Тульской области представлены на рисунке 3.

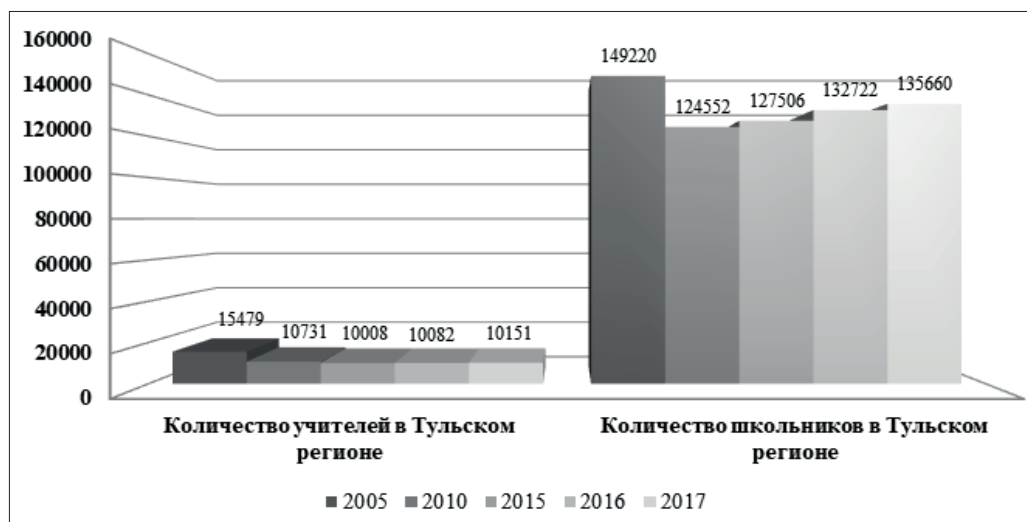


Рис. 3. Сравнительные данные численности учителей и школьников в Тульской области (2005–2017 гг.)

Возрастной состав учителей в Тульской области демонстрирует явную динамику к старению. В тульских школах 21,5 % педагогов моложе 35 лет, 20,5 % — от 36 до 45 лет, 41 % педагогов — от 46 до 60 лет, при этом 17 % старше 60 лет (URL: <https://education.tularegion.ru/upload/iblock/231/231db670d8023e3f8a19cae1cddf5f9c.pdf>) (рис. 4).

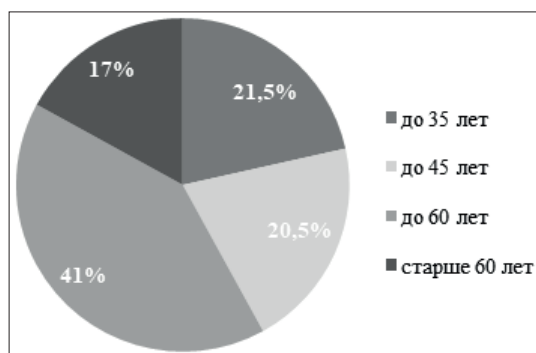


Рис. 4. Возрастной состав учителей тульских школ

Возрастной состав указывает на типичную для Тульского региона (что характерно и для России в целом) диспропорцию в сторону доминирования доли педагогов старшей возрастной группы при наименьшей представленности педагогов средней возрастной группы. При этом в последние годы в области растет число выпускников педагогических направлений подготовки, пришедших на работу в образовательные организации: по сравнению с 2015 г. в 2017-м число молодых специалистов в отрасли возросло на 17 % (URL: <https://tularegion.ru/>

presscenter/press-release/?ELEMENT_ID=111932&sphrase_id=7432444). Однако этого недостаточно, и, согласно данным, приведенным в ежегодном публичном докладе руководителем системы образования в Тульской области, в среднем школьные учителя региона продолжают работать с увеличенной нагрузкой — на 1,7 ставки (URL: <https://education.tularegion.ru/upload/iblock/231/231db670d8023e3f8a19cae1cddf5f9c.pdf>, с. 115).

В Тульской области практически всех специалистов для системы образования готовят три организации — Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого, Тульский педагогический колледж, Чернский профессионально-педагогический колледж. В ТГПУ им Л.Н. Толстого на сегодняшний день среди реализуемых направлений подготовки педагогические направления составляют около половины, а выпуск по педагогическому направлению подготовки с 2014 по 2017 г. составил 54,5 % от общего выпуска. На рисунке 5 представлено соотношение количества выпускников ТГПУ им. Л.Н. Толстого и общего количества выпускников региона, окончивших педагогические направления подготовки (URL: http://www.chernppk.ru/documents/Svedeniya_OOO/dokumenty/samoobsledovanie_2017.pdf; http://www.tpk1.ru/text/document/INFO_5.pdf).

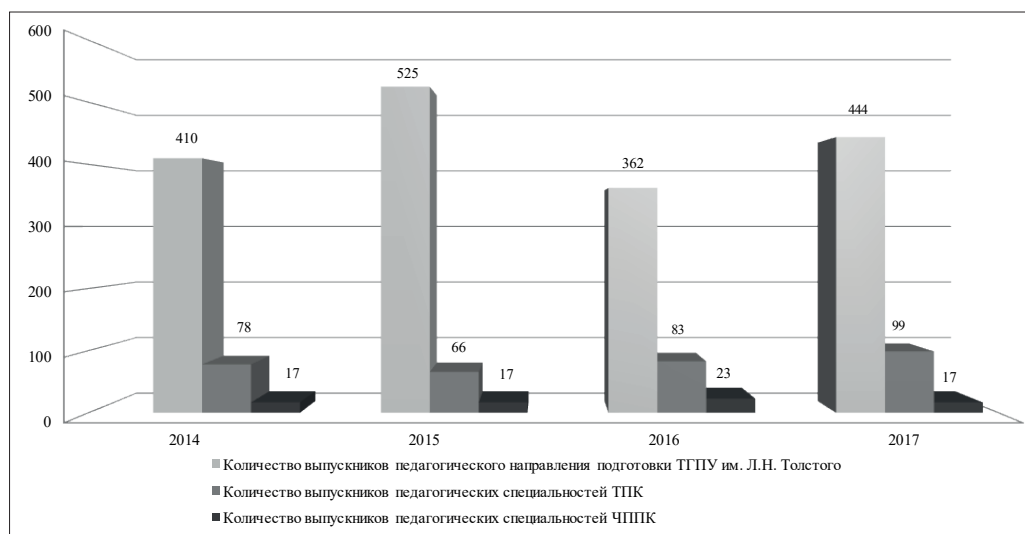


Рис. 5. Соотношение количества выпускников ТГПУ им. Л.Н. Толстого и общего количества выпускников региона, окончивших педагогические направления подготовки

Всего педагогических работников в области в 2016 г. было порядка 22 тысяч, из них учителей — немногим более 10 тысяч (рис. 3). Доля же молодых учителей, приходящих работать в школу, составляет порядка 2 % всего учительского корпуса (URL: <https://education.tularegion.ru/jobs/podderzhkamolodykh-spetsialistov>) (табл. 1).

Таблица 1

**Сведения о численности молодых учителей Тульской области,
получивших единовременное пособие**

Год	2010	2015	2016	2017
Молодые учителя Тульской области, получившие единовременное пособие	280	192	226	188

Но ежегодно собираемые службой по содействию трудоустройству выпускников ТГПУ им. Л.Н. Толстого данные по вакансиям в системе общего образования региона свидетельствуют, что в отрасли постоянно наблюдается рост потребности в специалистах (рис. 6).

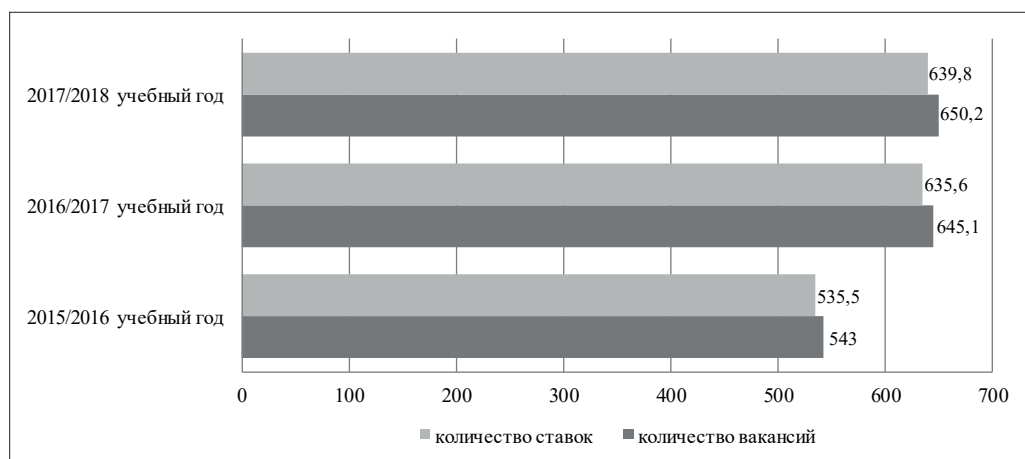


Рис. 6. Соотношение вакансий и ставок
в образовательных организациях Тульской области

Рост вакансий в педагогической сфере вполне согласуется с демографической ситуацией, когда, с одной стороны, мы наблюдаем прирост детского населения, с другой — старение учительского корпуса: 35 % педагогов — пенсионеры (URL: <https://education.tularegion.ru/upload/iblock/231/231db670d8023e3f8a19cae1cddf5f9c.pdf>).

Таким образом, мы получаем хронический кадровый дисбаланс в отрасли, что порождает необходимость решения следующих задач:

- обеспечить стабильный приток компетентных и мотивированных молодых специалистов в отрасль;
- снизить общую текучесть педагогических кадров.

Критически важно исследовать причины кадрового дисбаланса в отрасли. В последнее время в российской науке появляются актуальные исследования, связанные с изучением движения кадров и феномена отказа от профессии в сфере образования. Зарубежные ученые занялись этими проблемами

достаточно давно. В рамках западной научной традиции накоплен значительный эмпирический и теоретический материал. Однако так как эта проблема представляется как мультифакторная, то единой теории, объясняющей процессы, обуславливающие ситуацию отказа от профессии, пока не существует [23]. Предполагается, что внешние факторы — социальная и финансовая ситуации, рынок труда, семейная ситуация — провоцируют начало особого психологического процесса, когда у педагога постепенно меняется отношение к работе, пропадает мотивация и появляется «отстраненность от профессии» [16]. Со временем человек осознает желание уйти из школы, и далее следует уже созревшее решение — увольнение. Так, согласно данным, полученным в ходе исследований, проведенных в США, чаще всего профессию покидают молодые учителя, которые не смогли пережить адаптационный стресс, а также уставшие пожилые, желающие досрочно выйти на пенсию [13, 15, 19]. Для американских и европейских педагогов важнейшим внешним фактором, обуславливающим смену профессии, является и уровень заработной платы. Если в школе он определяется как субъективно достойный, конкурентоспособный, то вероятность ухода из школы статистически снижается, даже при наличии других, например семейных, карьерных, провоцирующих условий [8, 11]. Также важным аспектом, который отмечают зарубежные коллеги, становится характер специализации учителя и высокий рейтинг вуза, в котором учился педагог. Если специальность может быть применена в других отраслях экономики с большим финансовым и карьерным потенциалом, то вероятность покинуть профессию увеличивается [18, 21]. К тому же учителя-мужчины больше склонны к смене профессии. Это также вполне укладывается в результаты исследований TALIS и данные о доминировании женщин-учителей в странах Европы и Америки.

Но если рассматривать психологические факторы, то чаще всего западные ученые отмечают два из них — это осознание своей результативности и «приверженность профессии» [7, 9, 12, 25, 26]. Если учитель уверен в своей эффективности, которая проявляется в субъективно переживаемых и объективно признаваемых успехах в профессиональной деятельности, то он, скорее всего, останется в профессии, так как в значительной степени удовлетворен результатами своей работы и собой.

В российской научной традиции под приверженностью профессии традиционно подразумевается педагогическое призвание, понимаемое как желание быть и оставаться учителем, осознание и принятие своей социальной миссии [14, 20, 22]. Переживание приверженности профессии — это важнейший эмоционально обусловленный процесс, который влияет не только на верность профессии, учительскому долгу, но и на такие характеристики, как профессиональная эффективность и склонность к выгоранию. Исследователи выявили значительную положительную корреляцию между уверенностью учителя в своей эффективности и приверженностью профессии [4, 9, 10, 17].

В России еще недостаточно исследований, посвященных изучению внутренних, психологических причин ухода педагогов из профессии. В этой связи значительный интерес представляет работа К.А. Маслинского и В.А. Иванюшина, посвященная проблеме ухода педагогов из профессии. Исследователи обнаружили шесть стрессогенных факторов, формирующих желание уйти из профессии, три из которых — проблемы с учениками, низкая заработная плата, слишком высокая нагрузка (в меньшей степени) — являются доминирующими. В то же время незначительное влияние оказывают конфликты с коллегами, представителями администрации и даже отсутствие серьезных перспектив личностного роста [4, с. 12–13]. Можно обнаружить определенную корреляцию с исследованиями Glickman, Tamashiro, 1982 [12]; Canrinus et al., 2012 [9]; Swanson, 2012 [25]; Vieluf, Kunter, van der Vijver, 2013 [26]. Но и проблема материального вознаграждения за труд остается важной для учителя при принятии решения покинуть школу. Однако также было обнаружено, что приверженность профессии все же является самым сильным предиктором в вопросе отказа от профессии. Если педагог уверен в своей эффективности, чувствует призвание, находит общий язык с учениками, то решение об увольнении дается ему гораздо труднее, даже в случае недостаточного материального вознаграждения. Видимо, следует согласиться с выводами, следующими из теорий профессионального выбора Е.А. Климова, Дж. Холланда и др., которые относили людей, выбирающих профессию педагога, к особому психотипу. Для учителя определяющими в профессии и жизни являются гуманистические ценности, идеализм, филантропия, обращенность к другому человеку, коммуникативные качества. Учителя придают особое значение моральным и этическим категориям и меньшее — материальным аспектам.

Вопрос личной эффективности и призвания учителя требует особого исследования. Возможно, отвечая на него, мы сможем понять, почему исследование TALIS, проводившееся в 2013 г. с участием большого количества педагогов из многих регионов РФ, показало, что 33 % опрошенных работающих учителей младше 40 лет и 18 % старше 40 лет ответили, что выбрали бы другую профессию, если можно было бы начать все сначала [6, с. 20]. Это крайне тревожные данные — почти треть учителей разочарованы в своем профессиональном выборе, но в силу обстоятельств вынуждены работать в школе. Но если педагог не принимает свою профессию, недоволен профессиональной жизнью, то, скорее всего, он не чувствует и педагогического призвания.

Интересным, на наш взгляд, стал еще один результат исследования К.А. Маслинского и В.А. Иванюшина, показывающий, что наличие приверженности профессии делает несущественными переменные, связанные с опытом работы и уровнем образования, и подтверждающий выводы К. Страявена и Г. Ванторнота о том, что первые годы работы являются крайне важными для осознания своего призвания. Осознание призвания рождает энергию профессиональной деятельности, в которой и формируется профессиональная педагогическая субъектность, предстающая свойством личности педагога,

проявляющаяся через сформированное профессиональное сознание, сложившуюся гуманистическую направленность, определяющая вектор мотивации, позиционную зрелость и ответственную инициативность в профессиональной деятельности. Годы профессионального обучения, первый опыт практической деятельности, начало профессионального пути — это время становления профессиональной педагогической субъектности, которая является интегративным свойством личности настоящего педагога [1].

Большинство молодых учителей определяются со своим профессиональным будущим в течение первых пяти лет работы. К. Страявен и Г. Ванторнот делают вывод, что новичку легче решиться на уход из профессии, он с интересом рассматривает другие варианты, так как еще не привык к месту работы [24]. Однако, на наш взгляд, объяснение этому явлению иное. Первые годы работы дают возможность учителю понять свой потенциал в профессии, почувствовать педагогическое призвание и, следовательно, интенсифицировать становление профессиональной педагогической субъектности. Но если молодой педагог понимает свою неэффективность, отсутствие приверженности профессии, то он легко решается поменять сферу деятельности.

Следует отметить, что в последние годы вопрос с кадровым дефицитом в системе образования в России в целом и в Тульском регионе в частности стараются решать. Но, как показывают приведенные данные, учителя все равно уходят из профессии, а молодые педагоги не стремятся занять вакантные места в отрасли. В этой связи интерес представляет организованное нами исследование психологического самочувствия, субъективных проблем в профессии и других значимых факторов среди молодых учителей, выпускников ТГПУ им. Л.Н. Толстого. Исследование проводится нами с 2012 г. Согласно полученным данным, стажеров первого года работы и молодых учителей побуждают покинуть профессию следующие причины (по частоте упоминания):

- психологическая неудовлетворенность собой в профессиональной деятельности;
- отсутствие методической и организационной поддержки со стороны коллег и администрации;
- высокая рабочая нагрузка;
- низкая зарплата.

Большинство стажеров указали на фактическое отсутствие у них сопровождения в образовательном учреждении, наставника. Молодые педагоги испытывают трудности при оформлении избыточной, по их мнению, отчетности, к которой, как они указывают, не были готовы. Также значительной проблемой для стажеров стала работа с детьми, имеющими особые потребности. Но все же первое место занимает проблема «психологическая неудовлетворенность собой в профессиональной деятельности». Она раскрывается через несоответствие результатов личной профессиональной педагогической

деятельности собственным стандартам и демонстрируемым требованиям окружающего профессионального сообщества.

На решение остаться в профессии, как показывает проведенный нами анализ анкетных данных, полученных от наших выпускников-стажеров, влияют несколько факторов:

- ощущение профессиональной эффективности (удовлетворенность от результатов собственного труда как учителя-предметника, успехи учеников);
- поддержка со стороны администрации образовательной организации;
- поддержка коллег, ощущение профессиональной общности.

Следовательно, основная причина отказа молодых педагогов от профессиональной будущности лежит в плоскости внутренних психологических причин. Объективные проблемы: неудовлетворенность педагогов заработной платой, условиями труда, социальным статусом — безусловно, усугубляют ситуацию, но даже эти общие причины воспринимаются и интерпретируются работниками по-разному. Конечно, не обойтись без создания конкурентоспособных, достойных условий для работы учителя, но, с другой стороны, стоит особое внимание уделить работе с внутренними, психологическими причинами. Приверженность профессии, ощущение педагогического призвания, развитие профессиональной субъектности вряд ли удастся существенно усилить только административно-организационными и политическими мерами. На наш взгляд, целесообразным будет рассмотреть возможность создания программы профессиональной ориентации и отбора для поступающих на педагогические направления подготовки, тем самым обеспечив набор абитуриентов с более серьезной мотивацией к педагогической профессии. Следует учитывать, что процесс профессионального самоопределения продолжается в течение всех лет обучения в вузе. На первом курсе у будущего педагога он сопровождается значительными изменениями идеальных представлений о профессии, ее целях и смыслах. Следовательно, актуальной задачей является целенаправленное формирование профессиональных представлений у студентов, компонентов профессиональной педагогической субъектности в процессе обучения и практической деятельности. Важным, на наш взгляд, является сопровождение молодых педагогов в процессе вхождения в профессию. Оптимальным мы считаем создание системы мер, содержащей стандартизированные формы работы по адаптации молодого учителя в профессии. Работу с молодыми педагогами по интеграции их в профессиональное сообщество необходимо осуществлять через взаимодействие всех его участников, включая педвузы, учреждения по переподготовке и повышению квалификации педагогов, коллективы школы и соответствующую структуру исполнительной власти.

Мы полагаем, что фактическая реализация этих мер будет способствовать гармонизации результатов труда и профессиональных ожиданий у молодых педагогов, тем самым содействуя укреплению их уверенности в своей трудовой эффективности.

Литература

1. Будникова С.П. Представления будущих педагогов о личных и профессиональных качествах // Вестник Российского нового университета. Серия: «Человек в современном мире». 2018. № 1. С. 71–79.
2. Индикаторы образования: 2013: статистический сборник / под ред. Г.В. Андрушака, Л.М. Гохберга, Н.В. Ковалевой и др.; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2013. 280 с.
3. Индикаторы образования: 2017: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.М. Гохберг, И.О. Забатурина и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2017. 320 с.
4. Маслинский К.А., Иванюшин В.А. Остаться учителем? Факторы, влияющие на отношение к уходу из учительской профессии // Вопросы образования. 2016. № 4. С. 18–30.
5. Россия в цифрах. 2017: крат. стат. сб. / пред. ред. кол. А.Е. Суринов. Росстат. М., 2017. 511 с.
6. Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013) / под ред. Е. Ленской, М. Пинской; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. 36 с. (Современная аналитика образования. Вып. 1).
7. Bandura A. Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change // Psychological Review. 1977. Vol. 84. № 2. P. 191–215.
8. Baugh W.H., Stone J.A. Mobility and Wage Equilibration in the Educator Labor Market // Economics of Education Review. 1982. Vol. 2. № 3. P. 253–274.
9. Canrinus E.T., Helms-Lorenz M., Beijard D., Buitink J., Hofman A. Self-Efficacy, Job Satisfaction, Motivation and Commitment: Exploring the Relationships between Indicators of Teachers' Professional Identity // European Journal of Psychology of Education. 2012. Vol. 27. № 1. P. 115–132.
10. Chan W.-Y., Lau S., Nie Y., Lim S., Hogan D. Organizational and Personal Predictors of Teacher Commitment: The Mediating Role of Teacher Efficacy and Identification with School // American Educational Research Journal. 2008. Vol. 45. № 3. P. 597–630.
11. Dolton P., van der Klaauw W. The Turnover of Teachers: A Competing Risks Explanation // Review of Economics and Statistics. 1999. Vol. 81. № 3. P. 543–550.
12. Glickman C. D., Tamashiro R.T. A Comparison of First-Year, Fifth-Year, and Former Teachers on Efficacy, Ego Development, and Problem Solving // Psychology in the Schools. 1982. Vol. 19. № 4. P. 558–562.
13. Grissmer D., Kirby S. Teacher Turnover and Teacher Quality // The Teachers College Record. 1997. Vol. 99. № 1. P. 45–56.
14. Hackett R.D., Lapierre L.M., Hausdorf P.A. Understanding the Links between Work Commitment Constructs // Journal of Vocational Behavior. 2001. Vol. 58. № 3. P. 392–413.
15. Harris D.N., Adams S.J. Understanding the Level and Causes of Teacher Turnover: A Comparison with Other Professions // Economics of Education Review. 2007. Vol. 26. № 3. P. 325–337.
16. Hom P.W., Mitchell T.R., Lee T.W., Griffeth R.W. Reviewing Employee Turnover: Focusing on Proximal Withdrawal States and an Expanded Criterion // Psychological Bulletin. 2012. Vol. 138. № 5. P. 831–858.

17. *Klassen R.M., Chiu M.M.* The Occupational Commitment and Intention to Quit of Practicing and Preservice Teachers: Influence of Self-Efficacy, Job Stress, and Teaching Context // *Contemporary Educational Psychology*. 2011. Vol. 36. № 2. P. 114–129.
18. *Krieg J.M.* Teacher Quality and Attrition // *Economics of Education Review*. 2006. Vol. 25. № 1. P. 13–27.
19. *Liu X.S., Ramsey J.* Teachers' Job Satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-Up Survey in the United States for 2000–2001 // *Teaching and Teacher Education*. 2008. Vol. 24. № 5. P. 1173–1184.
20. *Martin T.N.* Commitment Predictors of Nursing Personnel's Intent to Leave // *Medical Care*. 1982. Vol. 20. № 11. P. 1147–1153.
21. *Murnane R.J., Olsen R.J.* The Effects of Salaries and Opportunity Costs on Length of Stay in Teaching: Evidence from North Carolina // *Journal of Human Resources*. 1990. Vol. 25. № 1. P. 106–124.
22. *Rots I., Aelterman A.* Two Profiles of Teacher Education Graduates: A Discriminant Analysis of Teaching Commitment // *European Educational Research Journal*. 2008. Vol. 7. № 4. P. 523–534.
23. *Steel R.P., Lounsbury J.W.* Turnover Process Models: Review and Synthesis of a Conceptual Literature // *Human Resource Management Review*. 2009. Vol. 19. № 4. P. 271–282.
24. *Struyven K., Vanthournout G.* Teachers' Exit Decisions: An Investigation into the Reasons why Newly Qualified Teachers Fail to Enter the Teaching Profession or Why Those Who Do Enter Do not Continue Teaching // *Teaching and Teacher Education*. 2014. Vol. 43. P. 37–45.
25. *Swanson P.* Second/Foreign Language Teacher Efficacy and Its Relationship to Professional Attrition // *Canadian Modern Language Review*. 2012. Vol. 68. № 1. P. 78–101.
26. *Vieluf S., Kunter M., van de Vijver F.J.* Teacher Self-Efficacy in Cross-National Perspective // *Teaching and Teacher Education*. 2013. Vol. 35. P. 92–103.

Literatura

1. *Budnikova S.P.* Predstavleniya budushhix pedagogov o lichny'x i professional'ny'x kachestvax // *Vestnik Rossijskogo novogo universiteta. Seriya: «Chelovek v sovremennom mire»*. 2018. № 1. S. 71–79.
2. Indikatory' obrazovaniya: 2013: statisticheskij sbornik / pod red. G.V. Andrushhaka, L.M. Goxberga, N.V. Kovalevoj i dr.; Nacional'ny'j issledovatel'skij universitet «Vy'sshaya shkola e'konomiki». M.: NIU BChE', 2013. 280 s.
3. Indikatory' obrazovaniya: 2017: statisticheskij sbornik / N.V. Bondarenko, L.M. Goxberg, I.O. Zabaturina i dr.; Nacz. issled. un-t «Vy'sshaya shkola e'konomiki». M.: NIU VShE, 2017. 320 s.
4. *Maslinskij K.A., Ivanyushin V.A.* Ostat'sya uchitelem? Faktory', vliyayushhie na otnoshenie k uxodu iz uchitel'skoj professii // *Voprosy' obrazovaniya*. 2016. № 4. S. 18–30.
5. Rossiya v cifrax. 2017: krat. stat. sb. / pred. red. kol. A.E. Surinov. Rosstat. M., 2017. 511 s.
6. Rossijskie pedagogi v zerkale mezhdunarodnogo sravnitel'nogo issledovaniya pedagogicheskogo korpusa (TALIS 2013) / pod red. E. Lenskoj, M. Pinskoj; Nacz. issled. un-t «Vy'sshaya shkola e'konomiki», In-t obrazovaniya. M.: Izd. dom Vy'sshej shkoly' e'konomiki, 2015. 36 s. (Sovremennaya analitika obrazovaniya. Vy'p. 1).

7. *Bandura A.* Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change // *Psychological Review*. 1977. Vol. 84. № 2. P. 191–215.
8. *Baugh W.H., Stone J.A.* Mobility and Wage Equilibration in the Educator Labor Market // *Economics of Education Review*. 1982. Vol. 2. № 3. P. 253–274.
9. *Canrinus E.T., Helms-Lorenz M., Beijaard D., Buitink J., Hofman A.* Self-Efficacy, Job Satisfaction, Motivation and Commitment: Exploring the Relationships between Indicators of Teachers' Professional Identity // *European Journal of Psychology of Education*. 2012. Vol. 27. № 1. P. 115–132.
10. *Chan W.-Y., Lau S., Nie Y., Lim S., Hogan D.* Organizational and Personal Predictors of Teacher Commitment: The Mediating Role of Teacher Efficacy and Identification with School // *American Educational Research Journal*. 2008. Vol. 45. № 3. P. 597–630.
11. *Dolton P., van der Klaauw W.* The Turnover of Teachers: A Competing Risks Explanation // *Review of Economics and Statistics*. 1999. Vol. 81. № 3. P. 543–550.
12. *Glickman C. D., Tamashiro R.T.* A Comparison of First-Year, Fifth-Year, and Former Teachers on Efficacy, Ego Development, and Problem Solving // *Psychology in the Schools*. 1982. Vol. 19. № 4. P. 558–562.
13. *Grissmer D., Kirby S.* Teacher Turnover and Teacher Quality // *The Teachers College Record*. 1997. Vol. 99. № 1. P. 45–56.
14. *Hackett R.D., Lapierre L.M., Hausdorf P.A.* Understanding the Links between Work Commitment Constructs // *Journal of Vocational Behavior*. 2001. Vol. 58. № 3. P. 392–413.
15. *Harris D.N., Adams S.J.* Understanding the Level and Causes of Teacher Turnover: A Comparison with Other Professions // *Economics of Education Review*. 2007. Vol. 26. № 3. P. 325–337.
16. *Hom P.W., Mitchell T.R., Lee T.W., Griffeth R.W.* Reviewing Employee Turnover: Focusing on Proximal Withdrawal States and an Expanded Criterion // *Psychological Bulletin*. 2012. Vol. 138. № 5. P. 831–858.
17. *Klassen R.M., Chiu M.M.* The Occupational Commitment and Intention to Quit of Practicing and Preservice Teachers: Influence of Self-Efficacy, Job Stress, and Teaching Context // *Contemporary Educational Psychology*. 2011. Vol. 36. № 2. P. 114–129.
18. *Krieg J.M.* Teacher Quality and Attrition // *Economics of Education Review*. 2006. Vol. 25. № 1. P. 13–27.
19. *Liu X.S., Ramsey J.* Teachers' Job Satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-Up Survey in the United States for 2000–2001 // *Teaching and Teacher Education*. 2008. Vol. 24. № 5. P. 1173–1184.
20. *Martin T.N.* Commitment Predictors of Nursing Personnel's Intent to Leave // *Medical Care*. 1982. Vol. 20. № 11. P. 1147–1153.
21. *Murnane R.J., Olsen R.J.* The Effects of Salaries and Opportunity Costs on Length of Stay in Teaching: Evidence from North Carolina // *Journal of Human Resources*. 1990. Vol. 25. № 1. P. 106–124.
22. *Rots I., Aelterman A.* Two Profiles of Teacher Education Graduates: A Discriminant Analysis of Teaching Commitment // *European Educational Research Journal*. 2008. Vol. 7. № 4. P. 523–534.
23. *Steel R.P., Lounsbury J.W.* Turnover Process Models: Review and Synthesis of a Conceptual Literature // *Human Resource Management Review*. 2009. Vol. 19. № 4. P. 271–282.
24. *Struyven K., Vanthournout G.* Teachers' Exit Decisions: An Investigation into the Reasons why Newly Qualified Teachers Fail to Enter the Teaching Profession

or Why Those Who Do Enter Do not Continue Teaching // Teaching and Teacher Education. 2014. Vol. 43. P. 37–45.

25. *Swanson P.* Second/Foreign Language Teacher Efficacy and Its Relationship to Professional Attrition // Canadian Modern Language Review. 2012. Vol. 68. № 1. P. 78–101.

26. *Vieluf S., Kunter M., van de Vijver F.J.* Teacher Self-Efficacy in Cross-National Perspective // Teaching and Teacher Education. 2013. Vol. 35. P. 92–103.

S.P. Budnikova

Psychological Factors in the Problem of Replenishment Teaching Staff

The research of personnel potential in the system of general education of Russia and Tula region is given in the article. The analysis of foreign approaches, explaining the psychological reasons influencing the movement of pedagogical staff, and factors that encourage young teachers to change their profession is presented in the article. Based on the experience of working with young teachers - graduates of the Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University the paper analyzes psychological and pedagogical variables and suggested ways to overcome the problems of personnel instability. Research methods: analysis of statistical data, survey methods.

Keywords: social portrait of contemporary Russian teachers; staffing situation in educational system; reasons for leaving the teaching profession; teacher's subjectivity; commitment to teaching profession.