

# **Профессиональная адаптация молодых педагогов в образовательных организациях**

## **Professional adaptation of young teachers in educational organizations**

УДК 378

DOI: 10.12737/2500-3305-2025-10-3-183-188

### **Краснова Е.Л.**

Канд. пед. наук, доцент, декан факультета математики, информатики и искусств ФГБОУ ВО «Набережночелнинский государственный педагогический университет», Республика Татарстан, город Набережные Челны  
e-mail: elena-gunicheva@mail.ru

### **Krasnova E.L.**

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of Mathematics, Computer Science and Arts, Naberezhnye Chelny State Pedagogical University, Republic of Tatarstan, Naberezhnye Chelny  
e-mail: elena-gunicheva@mail.ru

### **Садыкова Л.Р.**

Канд. пед. наук, доцент, декан факультета педагогики и психологии, ФГБОУ ВО «Набережночелнинский государственный педагогический университет», Республика Татарстан, город Набережные Челны  
e-mail: s.l.r73@mail.ru

### **Sadykova L.R.**

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of Pedagogy and Psychology, Naberezhnye Chelny State Pedagogical University, Republic of Tatarstan, Naberezhnye Chelny  
e-mail: s.l.r73@mail.ru

### **Аннотация**

В статье рассматривается актуальность организации профессиональной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации является важным процессом с научной и практической стороны. В современной и активно развивающейся сфере образования возрастаёт интерес не только к вопросам теоретического и практического развития работы образовательных учреждений, но и к профессиональным и качественным характеристикам педагогов.

**Ключевые слова:** адаптация, педагог, система образования, требования, программа, особенности, навыки, компетенции, профессионал, общество, должностные обязанности.

### **Abstract**

The article discusses the relevance of organizing professional adaptation of young teachers in a general education organization is an important process from the scientific and practical side. In the modern and actively developing field of education, interest is growing not only in the issues of theoretical and practical development of the work of educational institutions, but also in the professional and qualitative characteristics of teachers.

**Keywords:** adaptation, teacher, education system, requirements, program, features, skills, competencies, professional, society, job responsibilities.

## Введение

Анализ кадровой ситуации в системе образования показывает, что процесс адаптации, к сожалению, осуществляется недостаточно эффективно. Во многих случаях этот процесс либо вообще не существует, либо остается формальной мерой, не отвечает современным требованиям и не подкреплен необходимыми программами профессиональной адаптации молодых педагогов. Во многих случаях руководители и коллеги не учитывают их особый статус и возрастные особенности.

Для формирования нового поколения профессионалов в системе образования важно разработать эффективные и действенные программы профессиональной адаптации. В результате этого процесса молодые педагоги, как молодые специалисты должны не только получить разносторонние знания, но и сформировать навыки и компетенции, которые позволяют им быстро включиться в профессиональную деятельность выпускников вузов и успешно ее осуществлять [3, с.372].

Современное состояние проблемы профессионально адаптации среди молодых педагогов отражает противоречие между растущим спросом общества на знания и профессиональные навыки, прогностические и проектные умения молодых педагогов и развитие новых стратегий сплочения и авторитарным поведением преподавателей, уже длительное время работающих в общеобразовательных учреждениях.

Процесс профессиональной адаптации в школе хорошо бы осуществлять через наставничество. Наставник закрепляется за молодыми педагогами, впервые принятыми на работу в школу в качестве педагогов после окончания высших и средних профессиональных учебных заведений.

Наставничество в образовательной организации (-далее «ОО») необходимо организовывать на основании приказа директора школы «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

Цели системы наставничества молодых педагогов в ОО — это реализация комплекса мер по созданию эффективной наставнической среды в образовательной организации, которая способствует непрерывному профессиональному росту и самоопределению молодых педагогов, личностному и социальному развитию, самореализации, а также закреплению молодых специалистов в педагогическом коллективе.

Задачи системы наставничества молодых педагогов могут быть:

- содействовать созданию психологически комфортной консультационно-образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального и творческого потенциала молодых педагогов;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управлеченческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров (молодых/начинающих педагогов);
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление

с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

– обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

– ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

– содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

– знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

В образовательных организациях должны применяться разнообразные формы наставничества («педагог - педагог», «педагог - студент», «директор/ заместитель директора по УВР - педагог») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов:

1) В отношении молодых специалистов как правило желательно применять традиционная форма наставничества («один-на-один»), которая включает в себя взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

2) Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора. Также назначается и куратор.

3) Наставником является педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность.

4) Молодой специалист на период профессиональной и должностной адаптации приобретает статус наставляемого, то есть участника системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Процесс профессиональной адаптации молодых специалистов в образовательных организациях может осуществляться по следующим этапам:

**1 этап - теоретический (адаптационный)** - педагоги со стажем работы до 1 года.

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

**2. этап - теоретико-апробационный (проектировочный)** - педагоги со стажем работы до 2 лет.

Цель: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

**3 этап - аprobационный (контрольно-оценочный)** - педагоги со стажем работы до 3 лет.

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

Формы работы: индивидуальные, групповые консультации, посещение уроков,

мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия, выступления на педсоветах.

В целях повышения качества образования и в целях самообучения, саморазвития и повышения профессиональной компетенции педагогов в образовательной организации должна вестись работа по методическому сопровождению педагогических работников через организацию командной работы по кураторской методике.

Работа по развитию и сопровождению молодых педагогов представлена в табл. 1.

Таблица 1

### Организация работы по развитию и сопровождению молодых педагогов

№п.п	Тематика семинаров (мероприятий)	Практические занятия	Дата
1.	1. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации 2. Постановка целей урока, отбор содержания, методов обучения.	1.Оформление электронного журнала, личного дела учащегося. 2.Конструирование конспекта урока. 3.Консультация по составлению рабочих программ.	Сентябрь-октябрь
2.	1. Современный урок. 2. Требования. 3. Организация.	1.Конструирование конспекта урока (определенного типа). 2. Посещение и анализ урока.	Октябрь
3.	Самообразование-лучшее образование.	Разработка плана индивидуальной траектории профессионального роста учителя.	Сентябрь-октябрь
4.	Эмоциональная устойчивость учителя	Практические занятия с психологом.	В течение года по графику
5.	Общение как значимый компонент учительского труда	1. Решение педагогических ситуаций. 2. Оказание методической помощи.	Декабрь-февраль
6.	Виды анализа урока	1. Составление плана анализа урока. 2. Посещение и анализ урока.	В течение года
7.	Дни открытых уроков	Разработка и проведение открытых уроков.	Апрель
8.	Методическая неделя молодого учителя	Творческий отчет молодых учителей.	

Также обязательно необходимо уделять внимание развитию мастерства классных руководителей, которые впервые приняли на себя данные функции, так как педагог, не работающий ранее в должности классного руководителя, тоже проходит определенный адаптационный период.

Работа по повышению педагогического мастерства классных руководителей по основным направлениям их деятельности:

1. **Здоровье:** совместная деятельность с руководителями физической культуры и медицинскими работниками школы по проведению физкультурно-оздоровительных и санитарно-просветительских мероприятий; загородные экскурсии и походы; консультации специалистов по итогам ежегодной диспансеризации, контроль за выполнением их рекомендаций; индивидуальная работа с каждым учащимся по режиму дня на основе медицинских данных, наследственной предрасположенности.

**2. Обучение:** руководство учебно-познавательной деятельностью учащихся, их самообразование; совместная работа с учителями-предметниками по соблюдению учебной дисциплины; посещение уроков с целью выявления способностей и возможностей учащихся; организация консультативной помощи по предметам; включение учащихся в исследовательскую работу.

**3. Общение:** организация систематической работы по нравственному воспитанию; овладение правилами выживания и существования в урбанизированной среде; обсуждение вопросов по культуре поведения и общения.

**4. Досуг:** педагогическое руководство и влияние на досуговую сферу учащихся; создание условий для культурного досуга, использования клубных форм общения по интересам и т. д.; отработка методики внешних взаимосвязей.

**5. Семья:** изучение условий воспитания детей в семье; организация комплексного подхода к воспитанию детей в семье; оказание помощи семье и тактическое корректирование процесса семейного воспитания, обеспечение соответствия предъявляемых требований возможностям и стремлениям ребенка, а также осуществления родителями психотерапевтической помощи своим детям.

Таким образом, теоретические исследования вопросов профессиональной адаптации молодых специалистов в системе образования позволили сделать следующие выводы.

Адаптация молодых педагогов — это процесс формирования оптимального баланса между личностью и средой, когда человек входит в новую социальную среду и осуществляет совместную деятельность в направлении постепенных изменений личности и среды, вырабатывает устойчивое и позитивное отношение к выбранной профессии, формирует субъективную удовлетворенность такой деятельностью.

Согласно многим подходам, основным критерием для молодых педагогов является стаж работы до трех лет, а в некоторых случаях и до пяти лет. В то же время возраст не является решающим показателем.

Адаптационный период для преподавателей — это первый год работы в образовательном учреждении. В этот период специалисты впервые интегрируются в организационную среду. Показателями позитивной адаптации на этом этапе являются принятие молодыми специалистами культурных норм и ценностей образовательной организации, идентификация себя как члена коллектива и принятие социальной роли, соответствующей занимаемой должности.

Итак, основными направлениями по совершенствованию системы управления адаптацией молодых педагогов являются:

- улучшение технической оснащенности аудиторий;
- обновление учебно-методической литературы и методических пособий для учителей;
- организация обучения молодых педагогов по внедрению и использованию в работе современных инструментов цифровизации (ИКТ);
- организация внутришкольного повышения профессиональной подготовки молодых специалистов;
- оптимизация методического сопровождения и участия руководства школы в процессе адаптации молодых специалистов.

### **Литература**

1. Балашов, М.М. Проблемы готовности молодых учителей к инновационным процессам в образовании// Проблемы адаптации учителя к профессиональной деятельности: сборник статей / М.М. Балашов, М.И. Лукьянова; под ред. Н.Н. Никитиной. — Ульяновск: ИПКПРО, 2021. — 217 с.
2. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие / Е.А. Климов. — М: Академия, 2020. — 304 с.

3. Латипова А.Ф. Профессиональная адаптация молодых специалистов в системе образования// Молодой ученый. — 2022. — № 24 (419). — С. 372-374.
4. Моисеев А.М. Школа как объект управления: новые черты в понимании// Academia. Педагогический журнал Подмосковья. - 2018. - № 3. - С. 3-10.
5. Петренко Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении // Молодой ученый. — 2017. — №50 (184). — С. 256-260.
6. Хаустова А.И. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности// Молодой ученый. — 2017. — № 40 (174). — С. 81-83.