

Научная статья  
УДК 378.1  
DOI: 10.18101/2307-3330-2021-3-10-15

## **АКТУАЛЬНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

© Гуданцева Елена Григорьевна

учитель начальных классов,  
Средняя общеобразовательная школа № 19 г. Улан-Удэ  
Россия, 670013, г. Улан-Удэ, ул. Жердева, 19  
gudanceva83@mail.ru

**Аннотация.** Публикация рассматривает вопросы адаптации молодых специалистов. Значимость изучения определена новейшими требованиями в развитии личности педагога в условиях выполнения реформ школьного и высшего образования. Становление выпускника педагогического учебного заведения в профессии преподавателя считается очень напряженным моментом в карьере педагога, являющимся основой для формирования профессиональных качеств молодого преподавателя как опытного учителя. От данного этапа будет зависеть, насколько качественное образование молодой педагог будет давать своим ученикам и насколько долго он сможет занимать должность учителя, не выгорая от напряжения, при этом получая удовольствие от того, чем он занимается. Задача изучения — выявление вопросов в работе юных преподавателей, с которыми он сталкивается в период профессиональной адаптации. Рассмотрена необходимость организации взаимодействия преподавателей-наставников с юными специалистами. Установлено представление наставничества в образовательном учреждении.

**Ключевые слова:** молодые педагоги, юные преподаватели, трудности профессиональной адаптации учителей в школе, образовательная организация, наставничество.

### **Для цитирования**

Гуданцева Е. Г. Актуальная значимость проблемы адаптации молодых педагогов // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. 2021. № 3. С. 10–15.

Вопрос профессиональной адаптации молодых учителей обретает особенную значимость на современном этапе реформирования общества и системы образования. Система образования в наше время имеет необходимость в сохранении юных сотрудников, так как модернизация образования и современное формирование общества возможны только при заинтересованности активных юных преподавателей, которые составят его будущее. Принимая на работу находящихся в начале своего карьерного пути, только начинающих работать в отрасли образования выпускников педагогических высших учебных заведений и колледжей, руководства учебных заведений сталкиваются с проблемой того, как заинтересовать молодых преподавателей остаться на рабочем месте, при этом повышая свои профессиональные навыки для получения в перспективе опытного и компетентного педагога в рядах учителей той или иной учебной организации. Приспособление к труду в образовательной организации, понимание практической стороны работы преподавателем считаются

фундаментальным процессом становления в учительской сфере. Исходя из этого многие преподаватели часто сталкиваются с различными трудностями.

Вчерашний учащийся вуза, оказавшись в новой для себя просветительной области, старается найти общий язык и подход к руководству образовательного заведения, персоналу, родителям своих учеников и непосредственно самим ученикам. Одной из самых сложных проблем в период адаптации молодого специалиста считается потребность и в профессиональном, и в социальном приспособлении на новом рабочем месте. В свою очередь, от успешности адаптации зависит, останется ли юный педагог в образовании либо найдет себя в иной сфере деятельности. Исходя из этого изучение всех процессов и шагов, необходимых для успешной адаптации, доказывает, что своевременное оказание помощи и поддержки молодому специалисту, только пришедшему на рабочее место и ставшему полноценным учителем, становится важным вопросом для руководства образовательного заведения.

Слово «адаптация» в первый раз было установлено Г. Аубертом в XIX в. Оно произошло от позднелатинского «adaptatio» (приспособление) и широко использовалось в биологических науках для описания феномена и механизмов приспособительного действия индивидов в зоологии, развитие разных форм жизни. Процесс адаптации в последующем сделался предметом исследования многих наук, в том числе и психологии.

Специалисты по психологии определяют профессиональную адаптацию педагогов как процедуру вхождения в новую трудовую обстановку, в которой человек и рабочая среда оказывают большое влияние друг на друга, тем самым формируя новую концепцию взаимодействий и взаимоотношений внутри группы. Юный специалист активно включается в систему профессиональных и общественно-психологических взаимоотношений внутри организации, координирует собственную персональную позицию с целями и задачами производства, усваивает новейшие нормы и ценности. Для молодого работника немаловажно, чтобы его индивидуальные характерные черты отвечали тем организационным обстоятельствам, которые для него предполагаются на новом месте работы.

Исследование задач приспособления, в том числе высококласной, нашло отображение в многочисленных изучениях, ровно как российских, так и иностранных экспертов, среди которых А. Н. Жмыриков, Г. А. Балл, А. А. Реан, А. А. Налчаджян, А. В. Филиппов, В. П. Казначеев, Ф. Б. Березин, Г. Селье, К. А. Абульханова-Славская и др.

Остановимся более детально на адаптации юных педагогов. Так как специальность преподавателя — это не только профессия, суть которой передавать знания, но и значимая миссия создания личности, принятия человека в коллективе. Проанализируем проблемы профессиональной адаптации молодых учителей, а также вероятные пути решения.

Каждый год во многих школах, лицеях, гимназиях принимают выпускников педагогических вузов. С вступлением в «новый» высокопрофессиональный мир юный педагог встречается с многочисленными проблемами, о которых в процессе подготовки к предстоящей специальности никак не практиковался.

Приступая к работе, большинство молодых педагогов имеют шанс испытывать состояние, которое эксперты согласно психологии предполагают как «потрясение, спровоцированное реальностью». Ведь в течение подросткового этапа, этапа преподавания и изучения будущей профессии, люди зачастую имеют высокие ожидания в плане того, как станет совершенствоваться их профессиональный путь. Однако уже после завершения преподавания и начала работы молодой специалист осмысливает, что некоторые их надежды нереалистичны.

Молодое поколение, в первый раз приступив к работе, одновременно столкнется с большим количеством вопросов. Существенно изменяется вся жизнедеятельность: распорядок дня, вид работы, круг обязательств, область общения. Безусловно, подобная обстановка является напряженной для молодого специалиста. Появляется множество проблем с адаптацией в новейших условиях.

Для того чтобы молодые учителя не испытывали эмоциональный дискомфорт, им необходимы помощь коллег, поддержка и понимание. Если атмосфера в коллективе окажется благоприятной, если доброжелательно отнесутся к юному специалисту, тем самым он быстрее приспособится в новых условиях, ведь главное условие, которое дает возможность приспособиться в новых условиях молодому специалисту, — это благоприятная внутренняя атмосфера.

Установлено то, что на профессиональное развитие личности оказывают решающее влияние первые годы деятельности, которые могут определить всю последующую карьеру профессионала, а в некоторой степени и судьбу.

Оперативного решения требует вопрос предоставления образовательных организаций молодыми, энергичными, инициативными педагогами. Выходом из создавшейся ситуации является утверждение молодого педагога и формирование его профессионального самоопределения с помощью административного содействия преподавательской работы. Слово «содействие» применяется в значении «оказание поддержки, помощи кому-либо». Поэтому под управленческим содействием педагогическим сотрудникам образовательного института подразумевается система справедливо необходимой, адресной и целесообразной поддержки, оказываемой педагогическим сотрудникам со стороны администрации образовательного учреждения.

В ходе профессиональной адаптации молодым преподавателям необходимо изучать одновременно ряд профессиональных ролей и в каждой из них педагог обязан демонстрировать свои навыки и компетентность соответственно занимаемой должности.

Неотъемлемую часть работы с молодыми преподавателями занимает оказание методической помощи. Руководителем методического объединения учителей с начинающими педагогами проводится собеседование, в ходе которого происходит знакомство молодого преподавателя с направлениями и тематикой методической работы учебного заведения, а также основной образовательной программой соответствующего уровня общего образования. Далее каждый педагог проходит этап создания портфолио, где в будущем будут собираться материалы по профессиональной деятельности, и карты наблюдений, в которой записываются итоги проведения и организации воспитательно-образовательного процесса преподавателя.

В целях определения индивидуальных особенностей молодого преподавателя, таких как педагогические стремления, отношения к общественным и преподавательским действиям, а также его личностных качеств, необходимо проводить анкетирование. Также необходимо познакомить педагога с методическим кабинетом, программно-методическим обеспечением, параллельно проводя консультацию по введению документации, планированию и осуществлению в образовательном учреждении воспитательно-образовательного процесса.

На первоначальной стадии деятельности становления молодого педагога методическую помощь необходимо оказывать в таких аспектах, как подготовка и проведение коллективной деятельности с учениками, обеспечение материальной базой, необходимыми демонстрационными и наглядно-дидактическими материалами. При проведении работы с родителями учеников молодым педагогам необходимо оказывать поддержку присутствием руководителя методического объединения на первых собраниях с родителями.

Моральная составляющая есть важный аспект в поддержке молодых преподавателей, старшего коллеги, улучшает душевное состояние и повышает уверенность в себе, интерес к дальнейшей работе с учениками. Каждый человек имеет потребность в положительной оценке своей деятельности. Таким образом, видя достижения каждого отдельного педагога, руководство образовательного учреждения обязано отмечать на собраниях и советах положительные действия своих подчиненных.

Качественный рост профессионализма молодых преподавателей, в основном имеющих большой недостаток навыков, основывается на самообразовании. Для наиболее практичного и удобного повышения профессионализма необходимо составлять план самообразования. План самообразования должен включать в себя такие занятия, как изучение литературы, современного навыка, картотек, пособий, также др. Основываясь на вопросах, возникающих в ходе самообучения, молодой преподаватель определяет для себя тему, над которой он будет работать в будущем. В случае необходимости методическая поддержка образовательного учреждения оказывает помощь в подборе темы по самообразованию. Также в ходе собраний и планерных часов преподаватели в течение года делятся новейшими методами и наиболее продуктивными формами работы со своими коллегами, найденными и изученными ими в ходе самообучения.

На практике хорошим трамплином для роста опыта и профессионализма молодых преподавателей являются открытые просмотры, где каждый участник имеет право выразить свое мнение. Таким образом, объем необходимой информации увеличивается в коллективе и каждый может оценить, как работают коллеги, используя опыт для дальнейшего роста своего профессионализма. Также на таких открытых просмотрах молодые преподаватели делают выводы и отмечают характерные черты образовательного процесса. Открытые просмотры имеет смысл проводить как молодым преподавателям для получения замечаний со стороны опытных работников учебных организаций, так и опытным педагогам для получения опыта ведения занятий молодыми преподавателями.

Использование комплексного расклада по увеличению подготовленности юных педагогов, выстроенная система методического сопровождения дает веро-

ятность им стремительными темпами адаптироваться в образовательном учреждении, устранить период нерешительности в осуществляемых действиях и принимаемых решениях, построить крепкую связь со всеми слоями и участниками педагогического процесса в учебном заведении, а также подвигать к дальнейшему самосовершенствованию как преподавателя к личностному росту.

Найти решение по адаптации молодых педагогов поможет создание концепции наставничества. Это необходимое приобретение для учебного заведения, так как результативность преподавательской работы достигается в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» собственный кадровый состав. Шефство в современной школе занимает особое место. Данное направление является фундаментом практики обратного взаимодействия, развивающего как молодого преподавателя, так и опытного педагога-наставника, так как именно наставник установит проблемы, трудности, неудачи молодого педагога, определит совместную программу работы. Непосредственно он даст поддержку в составлении календарно-тематического планирования по предмету, грамотно сориентирует в потоке методической информации, расскажет о структуре современного урока, о его конструировании, сумеет посодействовать в оформлении учебного кабинета, сможет помочь при проведении внеклассной воспитательной работы и так далее. Наставничество — это непрерывный диалог, взаимосвязь. Оно содействует продвижению молодых работников.

Таким образом, процедура формирования мастерства имеет необходимость в опытном научно-методическом сопровождении. Для успешности процесса адаптации нужны соответствующие условия: благоприятный социально-психологический климат педагогического коллектива; интерес к делам, а также проблемам молодого профессионала, создание системы стимулирования начинающего педагога с целью укрепления его в образовательной организации.

В педагогике и психологии принято считать, что наиболее тяжелой стадией для адаптации преподавателя на рабочем месте и достижения личностного успеха считается стадия профессиональной адаптации. М. М. Рубинштейн писал: «Во время великого устремления к новейшим формам жизни необходимо особое внимание обратить на школу и в ней на учителя, новые методы и программы быстро захиреют<sup>1</sup> в мертвых рутинных руках. Новая школа — это прежде всего новый педагог».

Учителя задерживаются в профессии только в том случае, если молодой преподаватель сумеет научиться извлекать положительные эмоции и получать опыт не только от результатов, но и от взаимодействия с обучаемыми им учениками. В случае, если молодого специалиста не смогут испугать постоянно появляющиеся проблемы и он сможет достаточно быстро переступить на следующую ступень личностно-профессионального развития, он сможет перенять опыт более опытных преподавателей и получит навыки для более качественной самореализации и сумеет определить и развить свои сильные профессиональные качества. В таком случае вероятность, что преподаватель останется на своем рабочем месте и будет приклады-

---

<sup>1</sup> Захиреют — заглохнут, перестанут развиваться, угаснут, потеряют силу.

вать все свои силы для повышения профессионального мастерства и компетентности, будет выше.

*Литература*

1. Котова С. А. Адаптация в должности и освоение профессии учителя // Народное образование. 2010. № 8. С. 124. Текст: непосредственный.
2. Щербаков А. Профессиональная адаптация начинающего педагога на рабочем месте // Народное образование. 2009. № 6. С. 129, 133. Текст: непосредственный.
3. Агранович М., Зайцева О., Ермачкова Ю. Российское образование в контексте международных индикаторов. Школьный учитель: образование, нагрузка, зарплата // Аналитический доклад. Москва, 2014. С. 7–10. Текст: непосредственный.
4. Котова С. А. Адаптация в должности и освоение профессии учителя // Народное образование. 2010. № 8. С. 124–125. Текст: непосредственный.
5. Агапова Е. Н., Трапицин С. Ю. Сопровождение процесса адаптации и начального этапа профессиональной деятельности учителя // Universum: Вестник Герценовского университета. 2013. № 3. С. 41. Текст: непосредственный.

*Статья поступила в редакцию 18.11.2021; одобрена после рецензирования 22.11.2021; принята к публикации 07.12.2021.*

THE CURRENT SIGNIFICANCE OF YOUNG TEACHERS ADAPTATION  
PROBLEM

*Elena G. Gudantseva*  
Primary school teacher  
Secondary school № 19 of Ulan-Ude  
19 Zherdeva St., Ulan-Ude, 670013, Russia  
E-mail: gudanceva83@mail.ru

The paper considers young professionals adaptation issues. The significance of the study is determined by the latest conditions for a teacher personality development in the conditions of the implementation of reforms of school and higher education. Adaptation of a pedagogical institution graduate in the teaching profession is considered a very stressful moment in the career of a teacher, which is the basis for the formation of professional qualities of a young teacher as an experienced teacher. This stage defines whether a young teacher would give quality education to children and how long he/she would be able to work without burning out from tension, enjoying the activity. The task of the study is to identify issues in the work of young teachers that they face during the period of professional adaptation. The necessity of organizing the teachers-mentors work with young specialists is considered. Mentoring concept in an educational institution has been defined.

**Keywords:** young teachers, difficulties of professional adaptation of teachers at school, education institution, mentoring.

*The article was submitted 18.11.2021; approved after reviewing 22.11.2021; accepted for publication 07.12.2021.*