

**Осин Алексей Константинович**

канд. пед. наук, профессор Российской академии  
естественных наук (РАЕН), доцент

**Ермакова Анастасия Сергеевна**

магистрант

Шуйский филиал ФГБОУ ВО «Ивановский  
государственный университет»

г. Шуя, Ивановская область

## **АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СОДЕРЖАНИЯ КАТЕГОРИИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

**Аннотация:** статья посвящена исследованию различных подходов к определению содержания категории профессиональной адаптации молодых педагогов. Анализируются теоретические подходы и методологические основания изучения процесса адаптации учителей начального этапа педагогической деятельности. Рассматриваются ключевые аспекты профессионального становления молодого специалиста: личностное развитие, формирование профессиональных компетенций, освоение специфики работы в образовательных учреждениях и взаимодействие с коллегами и учениками. Приводятся результаты исследований, раскрывающие особенности восприятия молодыми педагогами требований профессии, этапы формирования профессиональных качеств и трудности, возникающие в процессе адаптации. В статье подчеркивается важность комплексного подхода к изучению адаптации, включающего психологический, социологический и педагогический аспекты.

**Ключевые слова:** педагогическая деятельность, профессиональные компетенции, образовательная среда, профессиональное становление, молодые специалисты, личностное развитие, профессиональная адаптация, проблемы адаптации, адаптация молодых педагогов, взаимодействие с коллективом.

Исследование вопросов адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности и условиям работы целесообразно начать с уточнения термина «молодой специалист», зафиксированного официально.

Анализ федеральных нормативных правовых актов показывает, что единственное законодательство, содержащее определение понятия «молодой специалист», – это Трудовой кодекс Российской Федерации. Ранее, до 22 апреля 2024 года, кодекс определял такого сотрудника как работника в возрасте до 35 лет включительно, имеющего высшее образование (бакалавра, магистра) или среднее профессиональное образование, впервые поступившего на работу по своей специальности. При этом допускалось совмещение учебы с работой. Важно отметить, что ранее наличие любого трудового опыта, полученного в период обучения в вузе или колледже, автоматически исключало возможность признания человека молодым специалистом. Однако Федеральным законом от 30 декабря 2020 года №489-ФЗ («О молодежной политике...») эту проблему устранили: теперь наличие стажа не влияет на присвоение статуса молодого специалиста (пункт 6 статьи 2 указанного закона). Однако непосредственно термины «молодой специалист» и «молодой работник» в тексте Трудового кодекса прямо не фигурируют. Тем не менее, пункт 4 статьи 70 ТК РФ косвенно устанавливает ключевые признаки, позволяющие отнести работника к этой категории.

Таким образом, молодой специалист – это лицо, завершившее программу среднего профессионального или высшего образования по государственно утверждённой образовательной программе и впервые устроившееся на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания учёбы. На сегодняшний день иное официальное толкование термина «молодой специалист» федеральным законодательством не определено.

На уровне региона, например, правительство Санкт-Петербурга конкретизирует определение понятия «молодой специалист». Под ним понимаются сотрудники образовательных учреждений города, оказывающие психологическую, педагогическую, медицинскую и социальную помощь ученикам и соответствующие установленным критериям согласно статье 1–3 закона Санкт-Петербурга

от 5 октября 2005 года №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

В данной ситуации молодой специалист должен соответствовать следующим требованиям:

- иметь диплом государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании по аккредитованной программе;
- впервые приступить к работе по специальности в государственном учреждении Санкт-Петербурга не позднее трёх лет после завершения обучения;
- состоять в постоянных трудовых отношениях с указанным учреждением по основному месту работы.

Региональное законодательство устанавливает правило, согласно которому статус молодого специалиста присваивается лишь на протяжении первых трёх лет профессиональной деятельности после завершения обучения. В последнее время как на федеральном уровне, так и в субъектах РФ активно предпринимаются значительные шаги по поддержке молодых учителей: повышение заработной платы, внедрение системы наставничества, развитие профессиональных навыков и компетенций (табл. 1 и 2).

Таблица 1

#### Примеры выплат молодым педагогам в регионах Российской Федерации

Регион	Сумма подъемных	Нормативно-правовой акт
Удмуртская Республика	250 000 руб.	Положение, утв. Правительством УР от 03.03.2014 №88
Красноярский край	Две выплаты по 500 000 руб.	Постановление Правительства Красноярского края от 04.03.2014 №63-п
Свердловская область	150 000 руб. или 200 000 руб. в зависимости от образования	Постановление Правительства Свердловской области от 14.05.2019 №22280-ПП
Саратовская область	150 000 руб. или 320 000 руб. в зависимости от образования	Приказ Министерства с/х от 02.06.2015 №17-пр

Таблица 2

#### Отраслевые доплаты к заработной плате молодым педагогам

Предприятия и организации, входящие в отрасль физической культуры и спорта РФ и присоединившиеся к отраслевому	Выплаты стимулирующего характера в размере до 50% к ставке заработной платы
	Установление молодому специалисту, проявляющему профессиональную компетентность,

соглашению на 2025–2027 годы (п. 5.10, 5.25.3, 11.4.2)	ответственность, стремление к саморазвитию, доплаты к ставке зарплаты до прохождения им аттестации на присвоение профессиональной категории, но не более чем на 3 года, с тем, чтобы размер его зарплаты составлял не менее 80% от средней зарплаты работника по соответствующей (аналогичной) должности, включая должности тренерского состава организации
Государственные образовательные организации	Для молодых учителей государственных образовательных учреждений в течение первых 3 лет работы предусмотрена доплата к заработной плате в размере 40% ставки (должностного оклада), а для имеющих красный диплом – 50%

Среди региональных программ помощи педагогам распространён подход ограничения возраста участников. Например, в Санкт-Петербурге максимальная планка возраста для участия в таких программах установлена на отметке 35 лет.

Органы государственной власти регионов России вправе устанавливать дополнительные меры поддержки для привлечения выпускников колледжей и университетов к работе в сфере школьного образования. Поддержка молодых педагогов является одним из приоритетов национальной образовательной политики страны, закреплённым в важнейших государственных программах и законодательных документах. Например, в рамках нацпроекта «Образование» поставлена цель привлечь к поддержке и сопровождению через различные формы не менее 70% учителей младше 35 лет в первые три года их профессиональной деятельности к 2024 году.

Предложенная модель комплексной поддержки педагогов до 35 лет позволит создать благоприятные условия и стимулы для привлечения талантливой и целеустремленной молодёжи в образовательные учреждения. Эта модель предусматривает всестороннюю помощь молодым учителям – как профессиональную, так и социальную и бытовую, способствуя привлечению лучших выпускников вузов в школы. Помимо этого, предполагается внедрение регулярной системы повышения квалификации и углубления компетенций педагогов младше 35 лет, приобретённых во время профессионального обучения. Важнейшей частью программы станет разработка механизмов успешной адаптации и комфортного старта молодых специалистов в педагогической карьере.

К 2020 году были успешно реализованы крупные федеральные и региональные программы поддержки молодых педагогов, направленные на повышение их уровня жизни, создание эффективных механизмов наставничества и развитие профессиональных качеств. Однако, несмотря на значительные достижения в привлечении молодёжи в образование, исследования фиксируют серьёзную проблему – старение преподавательского состава как в российских, так и зарубежных образовательных системах. Приток новых кадров в школы происходит активно, однако система сталкивается с новой задачей – удержание и закрепление молодых учителей именно в образовательных учреждениях, особенно в дошкольных и школьных организациях.

Удержание молодых педагогов в образовательных учреждениях тесно связано с процессом их профессиональной адаптации. В научной литературе, в частности у В.А. Сластенина и В.П. Каширина, профессиональная адаптация определяется как процесс интеграции специалиста в новую профессию и установления гармонии во взаимодействии с профессиональным окружением.

Адаптация в организации представляет собой активный двусторонний процесс, характеризующийся взаимным влиянием личности молодого педагога и коллектива, частью которого он становится. Начавший свою трудовую карьеру специалист и трудовой коллектив выступают одновременно адаптивными и адаптирующими системами.

Термин «адаптация», заимствованный из биологии и обозначающий процесс приспособления организма к внешним условиям, в социологии труда приобретает расширенное толкование. Согласно трудам В.И. Долговой, Е.В. Мельника и Ю.В. Моториной, социально-профессиональная адаптация педагога включает освоение необходимых профессиональных навыков, норм и стандартов поведения в образовательном учреждении, эффективное взаимодействие с коллегами, администрацией, учениками и их родителями. Успешность такой адаптации означает полное включение специалиста в профессиональную среду.

Процесс адаптации молодого педагога проходит постепенно и требует продуманного подхода. Эффективное руководство этим процессом положительно

влияет не только на профессиональное развитие самого учителя, но и способствует динамическому росту образовательного учреждения в целом.

Подчеркнём, что в контексте настоящего исследования термин «молодой педагог» применяется к специалистам младше 35 лет, работающим в государственных образовательных учреждениях не дольше трёх лет после окончания среднего профессионального или высшего учебного заведения и имеющим трудовой стаж по специальности менее трёх лет.

### *Список литературы*

1. Березина В.А. Психологические особенности профессиональной адаптации молодых педагогов / В.А. Березина, Т.В. Ситникова // Вопросы психологии образования. XXII век. – 2018. – №4. – С. 56–69.

2. Болотова Е.Л. Есть ли правовой статус у молодого специалиста? / Е.Л. Болотова // Народное образование. – 2010. – №2. – С. 132–138. EDN PJXQBZ

3. Васильева Н.Л. Профессиональная адаптация молодого учителя: проблемы и пути решения / Н.Л. Васильева // Вестник Московского городского педагогического университета. – 2016. – №2 (28). – С. 32–41.

4. Горбунова Е.Ю. Особенности профессионального становления молодых педагогов в современных условиях / Е.Ю. Горбунова // Современные проблемы науки и образования. – 2019. – №4. – С. 1–10.

5. Конькова П.С. Анализ затруднений молодых учителей в профессиональной деятельности / П.С. Конькова, А.К. Осин // Наука, образование, технологии в эпоху глобальных трансформаций: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Петрозаводск, 2025. – С. 30–43. EDN LUKPVA

6. Кузнецов А.С. Эффекты педагогической профилизации: опыт региона / А.С. Кузнецов, А.К. Осин // Студенческий научный форум 2025: сборник статей XV Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2025. – С. 206–211. EDN GPFJFS

7. Лебедева О.Е. Адаптация молодых специалистов в образовательных учреждениях: опыт исследования / О.Е. Лебедева // Педагогическое образование в России. – 2017. – №2. – С. 112–121.

8. Митрофанов К.Г. Социально-психологическая адаптация молодых учителей в образовательном учреждении / К.Г. Митрофанов // Психология обучения. – 2018. – №4. – С. 54–63.

9. Тимофеева Л.Н. Профессиональная адаптация молодых педагогов: факторы и условия эффективности / Л.Н. Тимофеева // Образование и наука. – 2019. – №1. – С. 78–87.