

***Федорова Алёна Александровна***

магистрант

ФГБОУ ВО «Новгородский государственный  
университет им. Ярослава Мудрого»

г. Великий Новгород, Новгородская область

***Громская Анна Алексеевна***

учитель

МАОУ «Гимназия «Квант»

магистрант

ФГБОУ ВО «Новгородский государственный  
университет им. Ярослава Мудрого»

г. Великий Новгород, Новгородская область

***Баринова Ольга Вадимовна***

магистрант

ФГБОУ ВО «Новгородский государственный  
университет им. Ярослава Мудрого»

г. Великий Новгород, Новгородская область

***Кукушкина Анна Геннадьевна***

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Новгородский государственный  
университет им. Ярослава Мудрого»

г. Великий Новгород, Новгородская область

## **АДАПТАЦИЯ НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ В ШКОЛЕ:**

### **ОТ КРИЗИСА К УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ**

*Аннотация:* в статье рассматриваются ключевые проблемы успешной адаптации молодых педагогов, барьеры вхождения в профессию, а также современные формы наставничества и перспективные направления развития. Ак-

*туальность обусловлена «старением» педагогического корпуса и необходимостью притока молодых специалистов, от успешности закрепления которых зависит качество образования и устойчивое развитие отрасли.*

**Ключевые слова:** *профессиональная адаптация, молодые педагоги, начинающие учителя, коллектив, наставничество, опыт.*

Система образования современной России переживает период глубоких трансформаций, сопровождающихся кадровыми вызовами. Одной из наиболее острых проблем является «старение» педагогического корпуса и необходимость притока молодых специалистов. От того, насколько успешно выпускники педагогических вузов входят в профессию, закрепляются в ней и реализуют свой потенциал, зависит не только качество образования, но и устойчивое развитие всей отрасли [6, с. 256]. Период вхождения в профессию отличается особой напряженностью и важностью для личностного и профессионального развития педагога – именно на этом этапе во многом определяется, останется ли молодой учитель работать в школе или покинет сферу образования.

Актуальность организации профессиональной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации представляет собой важный процесс как с научной, так и с практической стороны. В современной и активно развивающейся сфере образования возрастает интерес не только к вопросам теоретического и практического развития образовательных учреждений, но и к профессиональным и качественным характеристикам самих педагогов [4, с. 372].

Цель настоящей статьи – систематизировать современные научные представления о процессе профессиональной адаптации молодых педагогов, выявить основные барьеры, препятствующие успешному вхождению в профессию, и проанализировать эффективные механизмы поддержки начинающих учителей.

В научной литературе профессиональная адаптация рассматривается как многомерный и многоуровневый процесс. В структуре адаптации традиционно выделяют три взаимосвязанных компонента: профессиональную адаптацию (овладение профессиональными знаниями, умениями и навыками), социально-

психологическую адаптацию (вхождение в коллектив, усвоение норм и ценностей профессиональной среды) и организационную адаптацию (освоение требований и регламентов образовательной организации) [7, с. 81–83].

Климов Е.А. [3] в своих работах подчеркивал, что успешность профессионального самоопределения во многом зависит от того, насколько полно происходит «прилаживание» индивидуально-психологических особенностей человека к требованиям профессии. Хаустова А.И. [9] выделила несколько этапов адаптации педагогических работников: ознакомительный, оценочный, адаптационный и интегративный, каждый из которых характеризуется специфическими задачами и трудностями.

Важным теоретическим положением является представление о гетерогенном характере профессиональной адаптации: разные ее компоненты могут формироваться с разной скоростью, что требует индивидуализации сопровождения молодых педагогов [1, с. 217].

Современные эмпирические исследования позволяют достаточно полно охарактеризовать спектр трудностей, с которыми сталкиваются начинающие учителя. В исследовании Радченко Н.Н. и Сахариевой С.Г. [7], охватившем 120 педагогов со стажем работы до трех лет из 15 школ, были выявлены наиболее значимые барьеры:

- недостаточная практическая подготовленность к решению профессиональных задач;
- сложности во взаимодействии с учениками и их родителями;
- высокая интенсивность труда и риск эмоционального выгорания.

В числе ключевых проблем, отмечаемых на дискуссионных площадках, также фигурируют: имидж профессии педагога в общественном сознании, высокая ответственность за результаты обучения при дефиците профессионального опыта, сложности вхождения в педагогический коллектив, ограничения перспектив для карьерного роста и самореализации, а также недостаточная психологическая готовность к преодолению трудностей при взаимодействии с обучающи-

мися и их родителями [4, с. 373]. Практикующие педагоги и исследователи сходятся во мнении, что разрыв между теоретической подготовкой в вузе и реалиями школьной жизни является одной из главных причин возникновения адаптационного кризиса. Молодые учителя, несмотря на достаточный уровень теоретической подготовки, часто не обладают в полной мере развитыми практическими навыками и профессионально важными качествами, необходимыми для успешной работы [6, с. 258]. Особую тревогу вызывают данные о том, что выпускники бакалавриата педагогических вузов считают себя наименее подготовленными к обучению детей с низкой учебной мотивацией, детей-инофонов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые обучаются в одном классе с детьми, не имеющими ограничений по здоровью [11, с. 45].

В качестве важнейшего фактора успешной адаптации в исследованиях выделяется институт наставничества. Наставничество представляет собой инструмент развития, при котором опытный специалист помогает начинающему сотруднику быстрее адаптироваться к работе, эффективно применять полученные знания на практике [8, с. 54]. Однако существующая система наставничества, как отмечают исследователи [2, с. 12], часто носит формальный характер или вовсе отсутствует, что требует разработки гибких и эффективных моделей наставничества, способных помочь молодым специалистам быстрее адаптироваться и успешно развиваться в профессии [5, с. 308].

В последние годы активно разрабатываются и внедряются альтернативные формы наставничества. Особого внимания заслуживает модель коллективного (командного) наставничества, которая рассматривается как эффективный механизм профессиональной адаптации и становления начинающих педагогов. В исследовании Мубаракшиной Л.Р. [5], проведенном с участием 144 педагогов на начальных этапах профессиональной деятельности, была подтверждена положительная динамика развития универсальных компетенций у участников, вовлеченных в модель командного наставничества. Ключевыми характеристиками данной модели являются: тренинговые технологии, тьюторское сопровождение и сов-

местный анализ педагогического опыта в формировании профессиональных компетенций молодых педагогов [5, с. 310]. Современные исследования также подчеркивают, что наставничество способствует адаптации молодых специалистов, предотвращает профессиональное выгорание и формирует профессиональную идентичность [8, с. 56]. Научная новизна современных подходов заключается в комплексном анализе гибридных форм наставничества, сочетающих очное взаимодействие с использованием цифровых ресурсов [2, с. 15].

Успешная адаптация молодых педагогов требует системного подхода, объединяющего усилия на уровне вуза, школы и органов управления образованием. В практике российских школ реализуются различные формы поддержки начинающих учителей. Одной из распространенных форм является программа «Школа молодого педагога», цель которой – создание условий для самореализации молодых специалистов, приобретения ими практических навыков и закрепления в коллективе [4, с. 374]. Типовая программа включает три этапа: диагностический (выявление профессиональных дефицитов и потребностей), этап самостоятельного творческого поиска и оценочно-рефлексивный [10, с. 692].

Профессиональная адаптация молодых педагогов представляет собой сложный, многомерный и динамичный процесс, успешность которого зависит от совокупности индивидуальных, институциональных и системных факторов [1, с. 215]. Эмпирические исследования свидетельствуют о наличии устойчивых барьеров, среди которых доминируют дефицит практического опыта, коммуникативные трудности и высокий риск эмоционального выгорания [7, с. 310–311]. Институт наставничества остается ведущим механизмом поддержки молодых специалистов, однако его традиционная форма требует модернизации [8, с. 56]. Наиболее перспективными направлениями развития представляются следующие.

1. Внедрение моделей коллективного (командного) наставничества, обеспечивающих разностороннюю поддержку начинающих педагогов [5, с. 315].

2. Разработка и использование цифровых ресурсов для индивидуализации траекторий профессионального развития [2, с. 19].

3. Создание комплексных программ сопровождения, охватывающих все этапы вхождения в профессию – от мотивации до формирования устойчивого профессионального стиля [10, с. 693].

4. Укрепление связей между педагогическими вузами и школами для сокращения разрыва между теоретической подготовкой и практическими реалиями [11, с. 48].

Перспективы дальнейших исследований связаны с разработкой и апробацией валидного диагностического инструментария для оценки уровня адаптированности молодых педагогов, а также с лонгитюдными исследованиями, позволяющими проследить динамику профессионального становления на протяжении первых лет работы [6, с. 260].

### ***Список литературы***

1. Балашов М.М. Проблемы готовности молодых учителей к инновационным процессам в образовании / М.М. Балашов, М.И. Лукьянова // Проблемы адаптации учителя к профессиональной деятельности: сборник статей / под ред. Н.Н. Никитиной. – Ульяновск: ИПКПРО, 2021. – 217 с.

2. Золотарева А.В. «Центр наставничества» как цифровой ресурс сопровождения молодого педагога / А.В. Золотарева, М.В. Груздев, Н.В. Энзельдт // Информатика и образование. – 2026. – №1.

3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2020. – 304 с.

4. Латипова А.Ф. Профессиональная адаптация молодых специалистов в системе образования / А.Ф. Латипова // Молодой ученый. – 2022. – №24(419). – С. 372–374. EDN ХЕМКИТ

5. Мубаракшина Л.Р. Мониторинг формирования универсальных компетенций молодых педагогов в образовательной среде / Л.Р. Мубаракшина // Концепт. – 2025. – №10. – С. 308–319.

6. Петренко Е.И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении / Е.И. Петренко // Молодой ученый. – 2017. – №50(184). – С. 256–260. EDN ZXOWIR
7. Радченко Н.Н. Барьеры на пути становления молодого педагога / Н.Н. Радченко, С.Г. Сахариева // Науки об образовании. – 2024.
8. Суглобов А.С. Наставничество как инструмент адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении / А.С. Суглобов, В.А. Суглобова // Молодой ученый. – 2025. – №42(593). – С. 54–56. EDN EAOSPX
9. Хаустова А.И. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности / А.И. Хаустова // Молодой ученый. – 2017. – №40(174). – С. 81–83. EDN ZJABGD
10. Чукмарова Л.Ф. Профессиональная адаптация начинающего педагога / Л.Ф. Чукмарова // Психология состояний человека: актуальные теоретические и прикладные проблемы. – Казань, 2023. – С. 690–694. EDN BSGXKS
11. Стручкова Н.Д. Проблемы адаптации молодых учителей в образовательных организациях / Н.Д. Стручкова, С.С. Саввинов, Е.А. Понохов // Концепт. – 2024. EDN GUCYZQ