

УДК 331.103.4

*Ю. В. Марус, Е. В. Коваленко, В. Н. Елкина*

ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет», Омск,  
e-mail: economics@omgru.ru

## ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

**Ключевые слова:** профессиональная адаптация, преподаватель, вуз, управление, адаптация, персонал, система, молодой специалист, система управления.

В работе рассмотрены актуальные проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов, начинающих свою профессиональную карьеру в школах, учебных заведениях среднего профессионального образования и учебных заведениях высшего образование. По результатам исследования выявлено, что данные проблемы вызываются сложностями, обусловленными спецификой труда в отрасли образования в целом и в условиях современного образования, в частности. Выделены негативные факторы, влияющие на профессиональную адаптацию молодых педагогов. Проанализированы особенности профессиональной адаптации в условиях необходимости осуществлять и реализовывать дистанционные формы обучения. На примере электронной информационно-образовательной среды Омского государственного педагогического университета продемонстрированы способы реализации дистанционного обучения и методической поддержки молодых педагогов в процессе их применения. Авторами предложены рекомендации для наиболее успешной адаптации педагогов на рабочих местах. Представлена модель управления человеческими ресурсами Mckinsey 7S, применительно к отрасли образования. Изложена система адаптации для молодых специалистов в школах, колледжах и учреждениях высшего профессионального образования. Продемонстрирована важность методической и организационной поддержек молодых специалистов-педагогов со стороны администрации учебного заведения для наиболее результативной адаптации в школах, учебных заведениях среднего профессионального образования и учебных заведениях высшего образования.

*Yu. V. Marus, E. V. Kovalenko, V. N. Elkina*

FSBEI HE "Omsk State Pedagogical University", Omsk, e-mail: economics@omgru.ru

## PROBLEMS OF ADAPTATION OF A NOVICE TEACHER AND WAYS TO SOLVE THEM

**Keywords:** professional adaptation, teacher, university, management, adaptation, personnel, system, young specialist, management system.

The paper considers the current problems of professional adaptation of young teachers starting their professional career in schools, educational institutions of secondary vocational education and educational institutions of higher education. According to the results of the study, it was revealed that these problems are caused by difficulties caused by the specifics of work in the field of education in general and in the conditions of modern education, in particular. The negative factors affecting the professional adaptation of young teachers are highlighted. The features of professional adaptation in the conditions of the need to carry out and implement distance learning are analyzed. Using the example of the electronic information and educational environment of Omsk State Pedagogical University, the ways of implementing distance learning and methodological support for young teachers in the process of their application are demonstrated. The authors offer recommendations for the most successful adaptation of teachers in the workplace. The Mckinsey 7S human resource management model is presented in relation to the education industry. The system of adaptation for young professionals in schools, colleges and institutions of higher professional education is described. The importance of methodological and organizational support of young specialists-teachers from the administration of the educational institution for the most effective adaptation is demonstrated.

### Введение

Проблема адаптации молодых специалистов колледжа полностью не изучена, несмотря на огромное количество эмпирических и теоретических исследований в данной области. Актуальность данной темы заключается в том, что каждый год выпускается огромное число студентов пе-

дагогических направлений, а, следовательно, встает вопрос об адаптации молодых специалистов на рабочем месте, с учетом разновозрастных особенностей педагогического коллектива. Зачастую, адаптация сводится к формальному набору мер, которая не учитывает особенности молодого специалиста.

В литературе можно найти достаточно много определений адаптации. На наш взгляд, наиболее четко, коротко и полно дано определение в толковом словаре С.И. Ожегова. Так, например, там дано определение «адаптация – это приспособление организма к изменяющимся внешним условиям» [1]. Действительно, еще вчерашний студент попадает в стрессовую ситуацию, при трудоустройстве, при знакомстве с коллективом, при знакомстве с учебными группами и ему необходимо приспособиться к новым условиям, как можно быстрее. Если у молодого педагога складывается не очень позитивный опыт работы в учебном заведении, то скорее всего он уволится через какой-то отрезок времени.

Е.С. Елисеева считает, что проблема социально-профессиональной адаптации остается актуальной в современной действительности. Проблемами адаптации занимаются множество ученых, поэтому существует более тридцати подходов к понятию адаптация у отечественных авторов. В то же время недостаточно рассмотрена адаптация преподавателей вузов, поэтому данная тематика требует дальнейшего изучения. Основной проблемой Е.С. Елисеева выделяет то, что молодые преподаватели не соответствуют требованиям, предъявляемым к кадрам вуза, т.к. преподавателей практически никто не обучает, поэтому приходится осваивать профессию самостоятельно [2]. М. А. Бабичев полагает, что основой профессиональной адаптации является первичная трудовая адаптация преподавателя [3].

**Цель исследования:** рассмотреть наиболее часто встречающиеся проблемы адаптации начинающего педагога и предложить пути их решения.

#### **Материалы и методы исследования**

Объектом исследования послужили молодые педагоги в начале своей профессиональной деятельности в школе, учебных заведениях среднего профессионального образования, высшего профессионального образования и процесс их адаптации на рабочем месте. В качестве методов исследования применялись такие теоретические методы как анализ научных, учебных, методических материалов по тематике исследования, изучение и обобщение педагогического опыта в учебных заведениях разного уровня, а также применялся метод моделирования.

#### **Результаты исследования и их обсуждение**

В ходе исследования и изучения темы выявлено, что процесс вхождения в профессиональную деятельность молодого специалиста-педагога отличается особенной сложностью.

По данным научных исследований, проведенных среди молодых педагогов, у большинства исследуемых была выявлена неуверенность профессионального начала трудовой карьеры. Значительно видоизменилось отношение к деятельности учителя в школе – если ранее положительное отношение к данной профессии отмечалось у 76% выпускников педагогических вузов, то в современной действительности, как показывает международное исследование TEDS-M, всего лишь 20% выпускников российских педагогических высших учебных заведений планируют начать карьеру в школе. А также более 20% отметили, что не хотели бы работать по полученной профессии. Остальные респонденты выразили затруднение о своей профессиональной карьере [4].

Особенной сложностью отличается процесс вхождения в профессиональную деятельность молодого специалиста-учителя. Устраиваясь на работу в школу, неопытный выпускник педагогического вуза, как и каждый педагог на новом месте работы, испытывает определенные трудности, многие из которых продолжают усложнять его работу в дальнейшем. Прежде всего, это сложности, связанные с изменением вида деятельности от обучения в высшем учебном заведении к практической деятельности в школе.

Отметим, что от качества деятельности молодого педагога и его других качеств зависит не только уровень подготовки выпускников школ, но и социально-психологический климат в коллективе учеников. Эти изменения, связанные с возложенной на молодого педагога ответственностью за вышеупомянутые качественные характеристики происходят одновременно с процессом адаптации, которая является основополагающим моментом в становлении педагога. От этого зависит профессиональный рост, высокая степень результативности и возможность эффективной деятельности в роли учителя в школе. Поэтому школа должна, в свою очередь, обеспечить нового сотрудника максимальным уровнем комфорта, чтобы минимизировать неудобства на каждой стадии, которые проходит в процессе адаптации молодой учитель.

Рассматривая профессиональную адаптацию в колледже, важно обратить внимание на то, что работодатель, в нашем случае директор колледжа, заинтересован в появлении молодых специалистов в стенах учебного заведения. На примере коллектива колледжа, где есть коллеги старше молодого специалиста вдвое, можно сделать вывод, что молодой преподаватель будет чувствовать свою неопытность, ощущать свою незащищенность, поэтому необходимо контролировать процесс адаптации.

Используя модель взаимосвязанных элементов McKinsey 7S, которая представляет собой удобный инструмент анализа внутренней организационной структуры и принципов работы любой организации, рассмотрим колледж как самостоятельную структуру среднего профессионального образования (рис. 1) [5].



Рис. 1. Составляющие элементы модели McKinsey 7S

Отметим, что все элементы в модели взаимосвязаны. Влияние на один элемент может повлечь изменения в остальных элементах. В нашем исследовании нас интересует элемент персонал (сотрудники). В колледже, персонал является не заменимым звеном в управлении.

Рассмотрим на примере описания использования каждого элемента модели McKinsey 7S для колледжа: такой элемент как «стратегия» четко сформулирована, имеются долгосрочные цели, противоречия от-

сутствуют. Если рассматривать следующий элемент, то для анализируемого колледжа применима простая вертикальная структура подчинения. Система управления колледжа заключается в системе стратегического планирования, управления персоналом и развития новых направлений, как показывает практика, противоречия отсутствуют. Рассматривая элемент «сумма навыков» можно сделать вывод, что в колледже есть персонал с узкоспециализированными навыками работы, остальные навыки реализуются другими преподавателями и руководством. Говоря о мотивации сотрудников колледжа, хотелось бы отметить, что она построена на получении вознаграждения в зависимости от проделанной преподавателями за календарный год работы, как показывает многолетняя практика, противоречий нет. В колледже присутствует демократический стиль управления, тем самым раскрывается элемент-«стиль взаимоотношений». Говоря о последнем элементе, то можно констатировать, что –персонал колледжа ценит работу в компании и доверяет друг другу. Итак, можно сделать вывод, что любой коллектив будет сплочен и добьется поставленных задач быстрее, если в колледже будет четкая система управления адаптацией молодых специалистов [6].

Особенности адаптации молодых преподавателей, начинающих карьеру в учреждении высшего профессионального образования, интересовали ученых на протяжении долгого времени, этому вопросу уделено внимание в достаточно многих исследованиях. Е. П. Бондарева, С. А. Сергеев так же отмечают противоречия между требованиями к молодым преподавателям и их реализацией, отсутствие полноценной системы профессиональной адаптации [7]. А.П. Парахонский выделяет ряд компонентов профессиональной адаптации преподавателей вуза, таких как психологические, социальные, дидактические, методические, научные и воспитательные. Автор отмечает, что специфика вуза один из значимых параметров адаптации преподавателя [8]. Н.Г. Лавренчук выделяет основную составляющую профессиональной подготовленности преподавателя – это методическая подготовка. В работе Н.Г. Лавренчука выделены основные параметры оценки методической подготовки преподавателей: когнитивный, деятельностный, мотивационный, волевой [9].

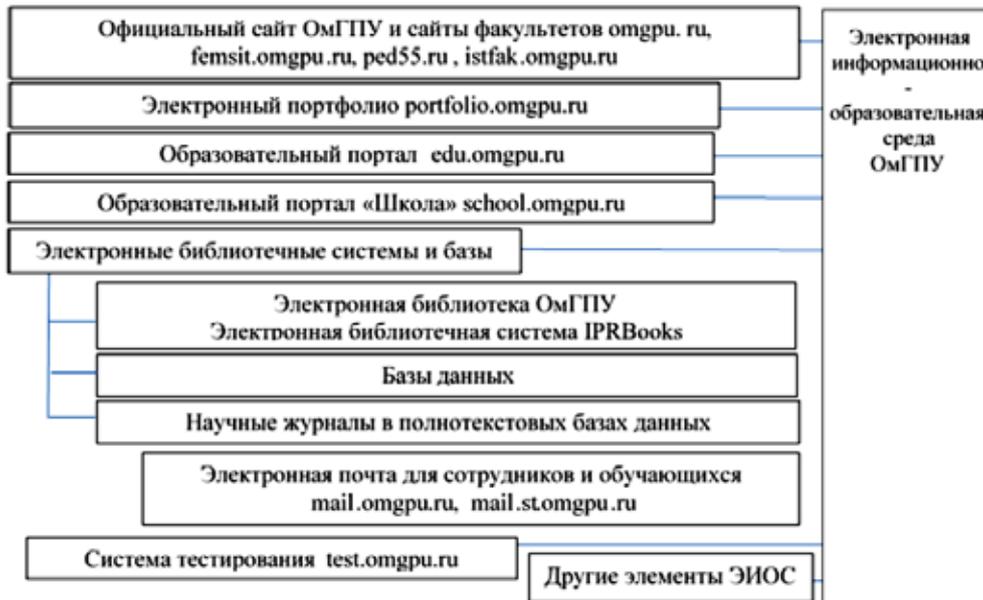


Рис. 2. Электронная информационно-образовательная среда ОмГПУ

В последнее время, в связи с новыми условиями, продиктованными эпидемиологическими сложностями, вызванными пандемией новой коронавирусной инфекции, особое внимание уделяется в исследованиях дистанционным формам обучения и их использованию в процессе обучения в высших учебных заведениях. Внедрение таких форм закономерно сказывается на процессе адаптации молодых преподавателей, так как накладывает дополнительные сложности, связанные с необходимостью изучения наряду с традиционными правилами проведения занятий со студентами, новых форм взаимодействия. Так, в работе Ю.В. Марус, Е.В. Коваленко продемонстрирована важность методического сопровождения молодых педагогов в условиях необходимости осуществлять и реализовывать дистанционные формы обучения. В соответствии с нормами Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» должны быть обеспечены внедрение и поддержка дистанционного образования и дистанционных образовательных технологий, что в свою очередь добавляет новые требования к педагогам высшей школы, касающиеся цифровизации образовательного процесса. А также появляются новые требования к методическому сопровождению дисциплин и практик. Преподаватели должны уметь работать в электронной информационно-образовательной среде учебного заведения, как правило, представленной обра-

зовательным порталом. В качестве примера рассматривается электронная информационно-образовательная среда Омского государственного педагогического университета (рис. 2).

Электронная информационно-образовательная среда Омского государственного педагогического университета представлена набором сети ресурсов, позволяющим иметь доступ обучающимся, педагогам, администрации к элементам образовательного процесса, таким как, учебные планы, рабочие программы дисциплин, практик, электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы, а также создавать свой электронный портфолио [10].

На наш взгляд система адаптации для молодых специалистов должна выглядеть следующим образом:

- наличие индивидуального плана ознакомления с функционалом работника, документами, традициями, организационной структурой предприятия;
- проведение знакомства с коллективом посредством тренинга;
- закрепленный ментор за молодым специалистом;
- открытые уроки, как способ обмена опытом;
- ежедневник для молодого специалиста, который включал бы информацию о социальных гарантиях, телефонов предприятия, часто задаваемые вопросы молодых специалистов и др.;

- мозговые штурмы со всеми преподавателями на разные тематики;
- наличие молодежного совета колледжа, который позволил бы участвовать в жизни колледжа;
- психологическая поддержка молодого преподавателя;
- проведение научных конференций;
- проведение повышения квалификации молодых специалистов;
- проведение тренингов на сплоченность коллектива;
- обратная связь от молодого специалиста в период адаптации и т.д.

### Заключение

Трудовая адаптация начинающих педагогов в учебных заведениях всех уровней образования – это деятельность по достижению результативного соотношения между набором требований, предъявляемых к учителям и преподавателям и их реализацией в условиях образовательных организаций [11].

Управляя адаптацией молодых специалистов, можно достичь хороших результатов. Например, коллектив будет обмениваться опытом, ведь молодой специалист обладает знаниями новых технологий, которые

можно внедрить в колледже. Дружный коллектив, у которого общие ценности, цели, взгляды под руководством директора колледжа, сможет более эффективно работать и брать новые высоты. Адаптация молодых преподавателей очень важна. И данным процессом необходимо управлять.

Вопросы адаптации преподавателей высшей школы на современном этапе также являются актуальными. Многие ученые отмечают негативные факторы, влияющие на профессиональную адаптацию молодых преподавателей, среди них низкий уровень оплаты труда, высокая аудиторная нагрузка, состоящая из множества различных дисциплин, большая загруженность в составлении документации, низкая мотивированность студентов в изучении дисциплин, высокие требования администрации вузов и др. В период пандемии возросло требование к грамотной цифровизации образовательного процесса.

Для плавного вовлечения в профессиональную деятельность преподавателей вузов необходимо проводить на регулярной основе методические семинары, мастер-классы, тренинги, курсы повышения квалификации, возрождать институт наставничества.

### Библиографический список

1. Ожегов С.И. Словарь русского языка: Ок. 60000 слов и фразеологических выражений / под общ. ред. проф. Л.И. Скворцова. 25-е изд., испр. и доп. М.: ООО «Издательство Оникс»: ООО «Издательство «Мир и Образование», 2007. 976 с.
2. Елисеева Е.С. Проблема социально-профессиональной адаптации молодых преподавателей вузов в современной России // XVIII Международная конференция памяти проф. Л.Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования», 19-20 марта 2015 г., г. Екатеринбург. Екатеринбург: УрФУ, 2015. С. 2488-2491. [Электронный ресурс]. URL: [https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/32454/1/klo\\_2015\\_296.pdf](https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/32454/1/klo_2015_296.pdf) (дата обращения: 04.05.2021).
3. Бабичев М.А. Первичная трудовая адаптация преподавателя вуза // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2019. № 4 (32). С. 41-45.
4. Center for Research in Mathematics and Science Education. Breaking the Cycle: An International Comparison of U.S. Mathematics Teacher Preparation. East Lansing: Michigan State University. 2010. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.educ.msu.edu/content/sites/usteds/documents/Breaking-the-Cycle.pdf> (дата обращения: 29.04.2021).
5. Модель Маккинси 7С (Mckinsey 7S) [Электронный ресурс]. URL: <http://powerbranding.ru/biznes-analiz/mckinsey-7s-model/> (дата обращения: 04.05.2021).
6. Шипилина Л.А. Менеджмент в образовании: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению 44.04.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)». 2-е изд., перераб. и доп. Омск: Изд-во ОмГПУ, 2017. 312 с.
7. Бондарева Е.П., Сергеев С.А. Факторы профессиональной адаптации молодых преподавателей вуза // Знание. Понимание. Умение. Проблемы педагогики и психологии. 2016. № 2. С. 258-266. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-professionalnoy-adaptatsii-molodyh-prepodavateley-vuza/viewer> (дата обращения: 29.04.2021).

8. Парахонский А.П. Профессиональная адаптация преподавателя // Современные наукоемкие технологии. 2007. № 3. С. 88-89. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=24719> (дата обращения: 27.04.2021).

9. Лавренчук Н.Г. Повышение методической готовности начинающих преподавателей в системе профессиональной учебы вуза пограничного профиля: автореф... дис. кан. наук. М., 2012. 22 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.disscat.com/content/povyshenie-metodicheskoi-gotovnosti-nachinayushchikh-prepodavatelei-v-sisteme-professionalno/read> (дата обращения: 29.04.2021).

10. Марус Ю.В., Коваленко Е.В. Методическое сопровождение преподавателя в условиях дистанционного обучения // В сборнике: горизонты образования: материалы I Международной научно-практической конференции. Омск, 2020. С. 51-53.

11. Леонова А.Н. Процесс адаптации молодого педагога в условиях техникума // Профессиональное образование и общество. Колледж современных технологий им. Героя Советского Союза М.Ф. Панова. М., 2014. № 1 (9). С. 137-141.