

© Казакова К. В., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье автор обозревает различные точки зрения на понятие профессиональной адаптации и её виды. Основное содержание исследования посвящено рассмотрению проблем, возникающих у молодых специалистов в сфере образования, а также выявлению путей их решения. В результате автор приходит к выводу о том, что только благодаря совместным усилиям руководства образовательной организации и непосредственно молодого специалиста можно минимизировать выявленные проблемы. Представленная статья будет интересна специалистам по кадрам в сфере образования, сотрудникам административного аппарата школ, молодым специалистам, корпоративным психологам.

Ключевые слова: молодой специалист, образование, адаптация, наставничество, профессиональная адаптация, мотивация персонала, карьера

Современные условия диктуют большие требования к приему на работу. Каждый сотрудник, успешно прошедший этап собеседования, попадет в новую для себя среду и становится участником организационных отношений внутри компании.

Новые должностные обязанности, появление новых социальных ролей приводит к стрессу, а как следствие — к потере мотивации, ухудшению качества работы и, в итоге, к увольнению по истечению испытательного срока. Поэтому адаптация сотрудника, особенно молодого специалиста на новом рабочем месте — важный этап в карьерном росте каждого работника.

На данном все больше компаний обращают внимание на необходимость адаптации сотрудников, в том числе, молодых специалистов. Согласно исследованию, проведенном образовательной платформой «Нетология» в 2020 г., из 1020 респондентов 52 % опрошенных отметили, что не были осведомлены о своих целях на испытательный срок, 20 % не понимали своё место в компании, 18 % ответили, что не поняли поставленные цели [13]. Кроме того, у 30 % опрошенных был план программы адаптации, однако только в 27 % случаев для новых сотрудников была организована предварительная адаптация.

Молодые специалисты, только что окончившие учебное заведение, часто испытывают трудности в адаптации к новой рабочей среде. Чаще всего работодатели не уделяют должного внимания этой проблеме. Здесь стоит подчеркнуть, что существует не так много практических инструментов, направленных на усовершенствование

психологических и социальных аспектов профессиональной адаптации нового сотрудника.

Проблема «адаптации» вызывала большой интерес исследователей с античных времён. В своих философских трудах древнегреческий мыслитель Анаксагор впервые попытался объяснить зависимость организмов и условий жизни [5]. Демокрит, Гиппократ, Фалес, а позже Авиценна замечали, что существуют факторы внешней среды, которые воздействуют на поведение, психические процессы и могут вызывать различные заболевания. В широком смысле «адаптация» — это приспособление организма к изменяющимся условиям внешней среды.

Одним из видов адаптации является профессиональная адаптация. Анисенков Д.А. в своей статье «Профессиональная адаптация к профессиональной деятельности» характеризует данное понятие как составляющую часть социальной адаптации, которая касается процесса интеграции личности в профессию, приспособления к новому коллективу, профессиональным установкам, к содержанию рабочего процесса [3].

А.В. Спасённых отмечает, что профессиональная адаптация — это комплекс мероприятий, которые содействуют профессиональному росту нового сотрудника и формируют у него соответствующие профессиональные качества, прививают работнику составляющие корпоративной культуры, а также помогают в освоении работником элементов корпоративной культуры и понимании своего социального статуса [10].

В словаре понятий и терминов социальной педагогики термин «профессиональная адаптация» обозначают как «приспособление, привыкание

человека к требованиям профессии, усвоение им производственнотехнических и социальных норм поведения и образа жизни, необходимых для выполнения профессиональных функций» [2, с. 35]. Авторы отмечают, что данный вид адаптации проходит на начальном этапе профессиональной деятельности человека, который формируется уже в процессе обучения.

Ю.Е. Мелихов в учебно-практическом пособии «Управление персоналом: портфель надёжных технологий» предлагает следующее определение: «Адаптация персонала — это вовлечение работника в новую для него трудовую среду; освоение сотрудником требований, норм и ценностей организации и должности; оказание поддержки новому сотруднику, чтобы он мог успешно влиться в организацию, приспособиться к содержанию и условиям работы, новому коллективу». [8, с. 102]

Исходя из вышеперечисленного, можно констатировать, что профессиональная адаптация

— это процесс привыкания личности к новым условиям труда, проявляющийся в определенном уровне овладения новыми приемами, способами и формами трудовой деятельности, усвоения норм и правил корпоративной культуры, а также формирования социальных связей в коллективе.

Ю.В. Мелихов в своей работе также выделяет типологию профессиональной адаптации. Данная типология представляет теоретический и практический интересы, так как позволяет подробнее изучить механизмы адаптации и выделить её этапы. Автор выделяет 4 критерия типологии: компоненты системы адаптации персонала; наличие опыта профессиональной или служебной деятельности; сферы адаптации; субъекты адаптации. Каждый критерий подразделяется на несколько типов [8]. Типология адаптации персонала по Ю.В. Мелихову представлена в таблице 1.

Таблица 1. Классификация адаптации персонала

№	Критерии адаптации персонала	Типы адаптации персонала
1.	компоненты системы адаптации персонала	Профессиональная (производственная), психофизиологическая, организационная, социально-психологическая, экономическая, внеорганизационная
2.	Наличие опыта профессиональной или служебной деятельности	первичная, вторичная
3.	сферы адаптации	адаптация в новой организации, адаптация в новой должности
4.	субъекты адаптации	адаптация работника, адаптация работы к человеку

Важно обратить внимание на то, что профессиональная адаптация специалиста содержит в себе несколько этапов, но существуют разные

точки зрения исследователей на их содержание. Взгляды на этапы адаптации представлены в таблице 2.

Таблица 2. Взгляды учёных на этапы адаптации

Этап	Содержание
И.И. Булыгина:	
Довузовский	На данном этапе человек погружается в мир профессий. В рамках профориентации определяет свои склонности, сильные и слабые стороны, предполагаемую будущую профессию.
Вузовский	На этапе профессиональной подготовки происходит формирование первичных профессиональных умений и навыков, первое взаимодействие с потенциальными работодателями.
Послевузовский	На данном этапе молодой специалист включается в трудовую деятельность и сталкивается с первыми трудностями. Человек привыкает к смене коллектива, обретению нового социального статуса, осознаёт возможности реализации своего трудового потенциала.
Филимянова М.Г.	
Анализ уровня подготовленности нового сотрудника	Данный этап можно назвать подготовительным, целью которого является формирование программы по адаптации нового специалиста. Здесь происходит сбор необходимой информации об уровне подготовки молодого специалиста, его образовании, опыте работы, навыках и компетенциях.
Знакомство	На следующем этапе новый сотрудник знакомится с организацией, её требованиями и служебными обязанностями, внутренней структурой, корпоративной культурой, проходит собеседование и вступительные испытания.

Испытательный срок	При успешном прохождении предыдущих этапов сотрудник переходит непосредственно к практическим заданиям, но под наблюдением наставника или руководителя. Новый сотрудник включается в коммуникацию с коллегами, становится частью коллектива.
Принятие решения о принятии сотрудника	Здесь происходит анализ результатов работы сотрудника во время испытательного срока, выявляются его сильные и слабые стороны, принимается решение его трудоустройстве.
Завершение	Сотрудник преодолевает адаптационный этап и вырабатывает механизмы решения возникающих проблем.
Ю. А. Романова	
Вводно-ознакомительный	Знакомство с организациями, их профессиональными требованиями.
Действенно-ориентировочный	Взаимодействие со сферой профессиональных интересов, усвоение основных элементов системы ценностей.
Функционально-ассимиляционный	Участие в профессиональной деятельности, формирование способности к решению возникающих проблем.

Мы считаем нужным отметить, что готовность к профессиональной адаптации определяется сочетанием сформированной системы мотивации к профессиональной деятельности, развитой адаптивности как личностного качества, а также системы профессиональных знаний, умений, навыков, компетенций.

Требования, выдвигаемые к современной системе высшего и среднего образования, показывают, что после окончания учебного заведения выпускник должен уметь взаимодействовать с разными субъектами образовательного процесса, разрешать конфликтные ситуации, работать в команде, планировать свою деятельность. Данные навыки позволят выпускнику правильно выстроить свою карьерную стратегию, стать успешным в профессиональной деятельности.

Кроме того, важны личностные качества выпускника: готовность к освоению нового знания, приобретению необходимых умений, мобильность, психологическая устойчивость, быстрый темп адаптации в новой для себя социальной среде. Современная система образования — одна из самых динамичной развивающихся сфер общества, поэтому привлечение молодых специалистов является важным фактором для её модернизации.

Для того, чтобы рассмотреть основные факторы и проблемы адаптации молодого специалиста, рассмотрим подробнее понятие «Молодой специалист». Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» даёт определение понятию «молодой специалист»: «Молодой специалист — гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые

устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией» [1, с. 3].

В процессе трудовой деятельности молодой специалист сталкивается с рядом проблем, к ним можно отнести следующие категории:

- проблемы, связанные с трудностями в построении коммуникации;
- проблемы, связанные с отсутствием методического и педагогического опыта;
- проблемы, связанные с личностными особенностями и эмоциональной сферой.

Рассматривая проблему коммуникации, А. М. Халтуева в статье «Проблемы адаптации молодого специалиста в системе общего образования» отмечает, что молодой специалист не всегда понимает, как выстроить взаимодействие с учениками [11]. Кандидат психологических наук Т. А. Аржакаева считает, что причина сложностей в установлении контакта с детьми заключается в том, что начинающему педагогу сложно сформировать отношение детей к себе как учителю ввиду того, возникают проблемы с организацией дисциплины, поиском своего педагогического стиля [4].

Кроме того, в начале карьерного пути у молодого специалиста возникают определенные трудности в налаживании межличностных контактов со старшими коллегами или теми, кто работает в организации большой период времени. Методика преподавания молодых специалистов может отличаться от методики более опытных педагогов, и часто коллеги могут критиковать профессиональные знания и опыт педагога, делая замечания при учениках, таким образом подрывая авторитет учителя.

Кандидат педагогических наук М. Г. Худенева обращает особое внимание на проблему взаимоотношений родителей и молодых педагогов. Она утверждает, что система традиционных педагогических подходов, как правило, основывается на установлении взаимоотношений родителей (законных представителей) и педагогов,

объектом которых выступают вопросы академической успеваемости детей, их поведения, а также вопросов информирования родителей обо всех изменениях образовательного процесса [12]. В этом контексте у педагога и родителей ребёнка одна цель — успешная реализация образовательного процесса, освоение ребёнком учебных требований. Но возникают ситуации, когда родители ввиду молодого возраста педагога и опыта могут считать его некомпетентным.

Одной из основных проблем адаптации молодого педагога является недостаточная методическая и педагогическая подготовка. Молодой специалист может не иметь достаточного опыта и знаний для выполнения своих задач в процессе подготовки и проведения урока, заполнения различных форм документации, анализа своей деятельности. Здесь на первый план выступает трудность в грамотном планировании урока, когда педагог может выходить за рамки отведённого времени, испытывает сложности в удержании внимания и дисциплины, не обладает должными знаниями о приемах и методах обучения, что приводит к неумению формулировать цель и задачи урока, а как следствие и к низкой эффективности занятия.

Профессор, кандидат педагогических наук, И.А. Маланов отмечает, что молодые педагоги имеют недостаточно уверенный уровень владения педагогическими технологиями, в соответствии с ФГОС и профессиональными требованиями, что позволяет говорить о несовершенстве системы подготовки педагогических кадров [6]. И. А. Маланов предполагает, что отсутствие дисциплины и трудность её поддержания является следствием вышеназванного факта, поэтому молодые педагоги часто не уделяют достаточно внимания использованию всех современных технологий и приёмов обучения, хотя именно в этом аспекте профессиональной подготовки они гораздо опытнее старших коллег.

Важной проблемой в адаптации молодого педагога можно назвать психологическое напряжение, возникающее ввиду различных ситуаций и приводящее к эмоциональному выгоранию. В процессе профессиональной деятельности педагоги переживают психофизиологические нагрузки, вызванные интенсивным общением, умственным перенапряжением. Кроме того, к причинам эмоционального напряжения исследователь Е.О. Марийчук относит следующие социально-психологические особенности: высокая вероятность возникновения непредвиденных ситуаций, ответственность за обучающихся, качество и результаты образовательного процесса [7].

В результате вышперечисленных обстоятельств педагог испытывает раздражительность, нервное переутомление, эмоциональную усталость, что приводит, по мнению психологов, к эмоциональному (профессиональному) выгоранию.

Исследователи отмечают, что выгорание является признаком истощения, возникающего из-за продолжительного стресса. Он проявляется в качестве защиты от физиологических и психологических нагрузок. Синдром эмоционального выгорания молодых педагогов часто связывают с вступлением в новую профессиональную сферу, что сказывается на эффективности работы и отношениях с окружающими людьми.

Для более полной характеристики рассматриваемых проблем была изучена статья «Профессиональная адаптация молодых специалистов» кандидата экономических наук Н.Н. Олимских в соавторстве О.О. Тюрниной, в которой авторы представляют пути решения адаптационных проблем [9].

Во-первых, ученые предлагают усовершенствовать программы наставничества или внедрить их в случае их отсутствия. Процесс усовершенствования заключается в том, чтобы ввести материальную мотивацию наставников, зависящую от успешности результата программы адаптации. Эффективное наставничество позволит преодолеть большинство возникающих сложностей с организацией рабочего процесса, планирования своей деятельности, коммуникацией с родителями и обучающимися.

Во-вторых, руководителю организации следует обратить внимание на разработку программ адаптации конкретно для каждой должности. Это приведет к быстрой адаптации, высокой результативности.

В-третьих, проблему взаимоотношений в рабочем коллективе возможно решить организацией ограниченных по времени планёрок — «пятиминуток», проведением различных командообразующих мероприятий. Также важно предоставить сотруднику возможность обустроить своё рабочее место самостоятельно, составить согласованный график режима труда и отдыха.

В условиях развития современных интернет-технологий часть вышеуказанных проблем возможно решить с помощью использования различных интерактивных методик или инструментов геймификации.

В итоге хотелось бы подчеркнуть следующее: привлечение к работе в образовательных организациях молодых специалистов в современных условиях — важный фактор развития всей образовательной сферы. Однако молодые специалисты в начале своего карьерного пути сталкиваются с проблемами адаптации (коммуникативными, профессиональными, психологическими), минимизировать риск возникновения которых можно, благодаря разработке программы наставничества, организации мероприятий по взаимодействию коллег, согласования графика работы, а также с помощью внедрения современных методик, например использования инструментов геймификации. ■

1. О молодёжной политике в Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2020 г. №489-ФЗ // собрание законодательства РФ. — 2021. — № 1. — ст. 2

2. Социальная педагогика: краткий словарь понятий и терминов / М-во образования и науки Российской Федерации, российский гос. социальный ун-т; авт.-сост. Л. В. Мардахаев. — Москва: изд-во Российского социального у-та, 2014. — 362 с.

3. Анисенков Д.А. Современные теории адаптации к профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Д. А. Анисенков // Вестник БГТУ имени В. Г. Шухова. — 2012. — №1. — с. 2-5. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-teorii-adaptatsii-k-professionalnoy-deyatelnosti>

4. Аржжакаева Т. А. Психологические трудности общения начинающих учителей : автореферат дис. канд. псих. наук : 19.00.07 / Т. А. Аржжакаева ; науч. рук. А. А. Бодалев; Психологический инс-т. РАО — Москва, 1995. — 22 с.

5. Ковригина И. С. Социально-психологическая адаптация: сущность, виды и стадии формирования [текст] / И. С. Ковригина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2009. — № 9. — с. 1-6.

6. Маланов И.А. Проблемы профессионального становления и развития современных молодых учителей / И. А. Маланов // Вестник БГУ. Образование. Личность. Общество. — 2021. — №3. — с. 32-35. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-professionalnogo-stanovleniya-i-razvitiya-sovremennyh-molodyh-uchiteley>

7. Марийчук Е. О. Вопросы профилактики профессионального выгорания молодых педагогических работников / Е. О. Марийчук // МНИЖ. — 2016. — №8-4 (50). — с. 52-54. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/voprosy-profilaktiki-professionalnogo-vygoraniya-molodyh-pedagogicheskikh-rabotnikov>

8. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», — 2008. — 344с.

9. Олимских Н. Н. Профессиональная адаптация молодых специалистов / Н. Н. Олимских, О. О. Тюрина // Профессиональное образование и рынок труда. — 2014. — №4. — с.24-25 Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-adaptatsiya-molodyh-spetsialistov>

10. Спасённых А.В. Управление профессиональной адаптацией персонала / А. В. Спасённых, Е. А. Шумаева // Экономика и социум. — 2016. — №2 (21). — с. 887–880. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-professionalnoy-adaptatsiey-personala>

11. Халтуева А. М. Проблемы адаптации молодого специалиста в системе общего образования / А. М. Халтуева // Вестник БГУ. Образование. Личность. Общество. — 2016. — №3. — с. 66-68 — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-adaptatsii-molodogo-spetsialista-v-sisteme-obshchego-obrazovaniya>

12. Худенева М.Г. Проблемы взаимодействия молодых педагогов с родителями / М. Г. Худенева // Современное педагогическое образование. — 2020 — №4. — с.134-140 — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-vzaimodeystviya-molodyh-pedagogov-s-roditelyami>

13. Адаптация сотрудников в российских компаниях: исследование TalentTech, Нетологии и FL.ru [Электронный ресурс] / коллектив авторов // Нетология : [сайт]. — Режим доступа: <https://netology.ru/blog/12-2020-issledovanie-adaptacii-sotrudnikov?ysclid=liwtzy4t5t678033991>

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Адаптация сотрудников в российских компаниях: исследование TalentTech, Нетологии и FL.ru [Электронный ресурс] / коллектив авторов // Нетология : [сайт]. — Режим доступа: <https://netology.ru/blog/12-2020-issledovanie-adaptacii-sotrudnikov?ysclid=liwtzy4t5t678033991>

Анисенков Д.А. Современные теории адаптации к профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Д. А. Анисенков // Вестник БГТУ имени В. Г. Шухова. — 2012. — №1. — с. 2-5. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-teorii-adaptatsii-k-professionalnoy-deyatelnosti>

Аржжакаева Т. А. Психологические трудности общения начинающих учителей : автореферат дис. канд. псих. наук : 19.00.07 / Т. А. Аржжакаева ; науч. рук. А. А. Бодалев; Психологический инс-т. РАО — Москва, 1995. — 22 с.

Ковригина И. С. Социально-психологическая адаптация: сущность, виды и стадии формирования [текст] / И. С. Ковригина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2009. — № 9. — с. 1-6.

Маланов И.А. Проблемы профессионального становления и развития современных молодых учителей / И. А. Маланов // Вестник БГУ. Образование. Личность. Общество. — 2021. — №3. — с. 32-35. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-professionalnogo-stanovleniya-i-razvitiya-sovremennyh-molodyh-uchiteley>

Марийчук Е. О. Вопросы профилактики профессионального выгорания молодых педагогических работников / Е. О. Марийчук // МНИЖ. — 2016. — №8-4 (50). — с. 52-54. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/voprosy-profilaktiki-professionalnogo-vygoraniya-molodyh-pedagogicheskikh-rabotnikov>

Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», — 2008. — 344с.

О молодёжной политике в Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2020 г. №489-ФЗ // собрание законодательства РФ. — 2021. — № 1. — ст. 2

Олимских Н. Н. Профессиональная адаптация молодых специалистов / Н. Н. Олимских, О. О. Тюрина // Профессиональное образование и рынок труда. — 2014. — №4. — с.24-25 Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-adaptatsiya-molodyh-spetsialistov>

Социальная педагогика: краткий словарь понятий и терминов / М-во образования и науки Российской Федерации, российский гос. социальный ун-т ; авт.-сост. Л. В. Мардахаев. — Москва: изд-во Российского социального у-та, 2014. — 362 с.

Спасённых А.В. Управление профессиональной адаптацией персонала / А. В. Спасённых, Е. А. Шумаева // Экономика и социум. — 2016. — №2 (21). — с. 887–880. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-professionalnoy-adaptatsiey-personala>

Халтуева А. М. Проблемы адаптации молодого специалиста в системе общего образования / А. М. Халтуева // Вестник БГУ. Образование. Личность. Общество. — 2016. — №3. — с. 66-68 — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-adaptatsii-molodogo-spetsialista-v-sisteme-obshchego-obrazovaniya>

Худенева М.Г. Проблемы взаимодействия молодых педагогов с родителями / М. Г. Худенева // Современное педагогическое образование. — 2020

— №4. — с.134-140 — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-vzaimodeystviya-molodyh-pedagogov-s-roditelyami>

Problems of adaptation of young specialists in the education sector

© **Kazakova K., 2024**

In this article, the author reviews various points of view on the concept of professional adaptation and its types. The main content of the study is devoted to the consideration of problems faced by young professionals in the education sector, as well as to identifying ways to solve them. As a result, the author concludes that only through the joint efforts of the management of the educational organization and the young specialist, it is possible to minimize the identified problems. The presented article will be of interest to human resources specialists, school administrative staff, young professionals, corporate psychologists.

Keywords: young specialist, education, adaptation, mentoring, professional adaptation, staff motivation, career