

УДК 371.15:316.444.5

DOI: <https://doi.org/10.54662/veresen.2.2021.03>

*Наталія Клименюк,
ORCID iD 0000-0001-8442-8466
кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту освіти
Миколаївський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
вул. Адміральська, 4-а, 54001, м. Миколаїв, Україна
nataliia.klymeniuk@moipro.mk.ua*

МОБІЛЬНІСТЬ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Стаття присвячена проблемі професійної адаптації молодих педагогів у перші роки їхньої роботи. Відомо, що саме молодим педагогам у їхній професійній діяльності найчастіше бракує: професійної мотивації, допомоги з боку більш досвідчених колег, умов для різнобічного зростання. Формування себе як частини колективу відбувається на другому, а то й на третьому роках роботи за вчительською спеціальністю. Учорашині старшокурсники університету мають досить високий рівень освітньої підготовки, однак розрив між теоретичними знаннями й практичним досвідом може призвести до значних труднощів у період адаптації. А однією із найважливіших якостей для будь-якого молодого спеціаліста є професійна мобільність. Здійснено аналіз найвідомішої концепції соціальної мобільності Питурима Олександровича Сорокіна – автора цього терміна. Виділені сучасні підходи до вивчення проблеми професійної мобільності молодого спеціаліста в перші роки адаптації на робочому місці.

Ключові слова: адаптаційний потенціал; мобільність; молодий педагог; професійна адаптація; професійне становлення.

© Клименюк Н. В., 2021

Вступ. Професія вчителя є однією з найпочесніших і найшанованіших у світі. А за ступенем відповідальності вона може «позмагатися» хіба що з професією лікаря, адже педагог – це людина, від праці якої залежить світогляд молодих поколінь, а отже й майбутнє всієї країни. Сучасний етап розвитку суспільства відзначився виникненням потреби в працівниках нового типу: різнобічно освіченої, компетентної, креативної особистості, яка вміє швидко реагувати на зміни та нововведення в професійному середовищі та вміти самостійно навчатися протягом життя. Нинішні тенденції змін у професійній освіті набули певних особливостей. Результати досліджень проблем професійного саморозвитку фахівця в системі неперервної освіти засвідчили такі особливості: стрімке впро-

вадження в навчально-виховний процес інформаційних технологій; постійне підвищення рівня освітніх стандартів та ускладнення змісту освіти; посилення проблем виховання; уміння розв'язувати складні педагогічні проблеми, які вимагають застосування інтегрованих знань, умінь та навичок із різних суміжних наук (Ковальчук В. А., 2011, с. 2, 4).

Педагогічна праця вимагає від учителя справжнього покликання і непідробних почуттів. Адже відмінне знання свого предмета не означає автоматичне вміння передати ці знання учням. Успіх цього процесу залежить від багатьох чинників, серед яких: комунікативні компетенції вчителя, уміння налагоджувати взаємини з дітьми і батьками, бути послідовним і справедливим, мати вольові якості – витримку, тер-

плячість, самовладання, та на першому місці завжди залишається любов до своєї справи. Проте всі вище перелічені якості набувають не за короткий термін, вони ймовірно притаманні досвідченим педагогам, які мають певний досвід роботи. Час поступової інтеграції до своєї професійної діяльності прийнято називати професійною адаптацією. Розгляньмо це поняття докладніше.

Мета статті полягає в аналізі основних чинників впливу на професійну адаптацію молодого педагога, зокрема – мобільності. Відповідно до мети поставлено такі **завдання**: здійснити теоретичний аналіз понять «професійна адаптація», «соціальна мобільність», «професійна мобільність»; узагальнити основні підходи до трактування поняття «професійна адаптація»; схарактеризувати основні види соціальної мобільності; окреслити показники сформованості професійної адаптованості молодого педагога.

Аналіз основних досліджень та публікацій. Поняття професійної адаптації не є новим у науці. Так, різноманітним проблемам адаптації персоналу приділили значну увагу у своїх публікаціях такі вчені, як: А. Бикова, Р. О. Винничук, С. О. Гладун, Н. Д. Дарченко, В. Каземіренко, Н. С. Куріна, Л. М. Малинович та інші. Зазначена проблема знайшла досить широке відображення в роботах, присвячених адаптації працівників у промисловості: І. Георгієва, О. Зотова, С. М. Кулик, Н. Лукашевич, І. Мілославова, Л. Раствова, О. Русалінова та інших. Теоретичні та практичні питання адаптації наукових працівників висвітлювали: П. Белкін, Т. Кончанін, С. Кугель, О. Нікандров, А. Ясюкова та інші. Соціально-психологічні проблеми адаптації вчителів до роботи в закладі загальної середньої освіти в різних її аспектах вивчали Ф. Арват, Л. Даниленко, В. Бондар, О. Зайченко, В. Зубченко, Л. Карамушка, Н. Коломінський, С. Максименко, В. Маслов, О. Мороз, С. Овдей, Н. Островерхова, М. Педаяс, М. Поташник, В. Пуцов, В. Семиченко, В. Сластьонін, О. Солодухова, А. Супрун,

П. Худомінський, Н. Чайкіна, Р. Шакуров, Л. Шубіна, Т. Яценко.

Незважаючи на певний рівень вивченості теми професійної адаптації молодого спеціаліста, проблема лишається актуальною, оскільки реалії сучасного життя постійно ставлять перед нами нові виклики, які доводиться вивчати кожного разу під новим кутом зору залежно від нових умов та ситуативних завдань.

Виклад основного матеріалу. Адаптація – пристосування організму, індивідуума, колективу до мінливих умов середовища або до своїх внутрішніх змін, що призводить до підвищення ефективності їх існування та функціонування (Куріна Н. С., Дарченко Н. Д., 2013, с. 349).

Початковий етап роботи педагога є найважливішим та найбільш відповідальним у його подальшій біографії, саме цей період прийнято називати професійною адаптацією. «Молодий працівник – громадянин України віком до 35 років, випускник закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти..., що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання...» (Відомості Верховної Ради України, 2013).

Узагальнюючи дані щодо труднощів, із якими стикаються молоді фахівці, назвемо такі: особливості нового колективу, вимоги керівництва, нестандартні ситуації з вихованцями, брак упевненості у своїх силах, розбіжність теоретичних знань, набутих в університеті, із практичною діяльністю та різкий перехід від теорії до практики тощо.

Сучасні дослідники Р. О. Винничук та С. О. Гладун надають таку актуальну статистичну інформацію: близько 80 % молодих працівників протягом першого року роботи добровільно звільняються, нерідко прийнявши таке рішення в перші дні свого перебування на новому робочому місці, із них – 22 % звільняються протягом 45 днів; серед керівного складу – 40 % працівни-

ків звільняються в перші 18 місяців. Зовсім інша ситуація з молодими працівниками, адаптація яких пройшла успішно. Такі працівники у 18 разів більш віддані своїй роботі та організації, вони на 69 % частіше залишаються працювати більше ніж на 3 роки, у 30 разів більше задоволені своєю роботою, у 14 разів краще й чіткіше розуміють свою професійну роль та на 38 % продуктивніше виконують свою роботу (Винничук Р. О., Гладун С. О., 2020, с. 166).

Дані аналогічного емпіричного дослідження, метою якого був аналіз загального рівня професійної адаптації та рівня розвитку адаптаційного потенціалу вчителів, висвітлює в своїх наукових працях С. М. Кулик. Розглянемо докладніше ці особливості. Діагностика загального рівня професійної адаптації вчителів, за опитувальником оцінки соціально-психологічної адаптації вчителя середньої школи Р. Х. Ісмаїлова, виявила, що для 28,4 % опитаних характерний низький рівень адаптації, середній рівень виявлено у 69,6 % респондентів, і лише 2,0 % педагогів досягли високого рівня адаптації (Кулик С. М., 2004).

Аналізуючи окремі структурні елементи, дослідниця встановила, що за такою складовою професійної адаптації, як «задоволеність умовами праці», у 30, 4 % респондентів виражена дезадаптація, а 44,4 % опитуваних засвідчили низький рівень адаптації. Проведене дослідження також зафіксувало значні проблеми соціально-психологічної адаптації шкільних педагогів. Якщо прорангувати ці проблеми за схемою «від найбільших до найменших», то будемо мати таку картину: 1) «ставлення до навчального закладу», 2) «ставлення до колективу», 3) «ставлення до керівника», 4) «ставлення до роботи». Іще одним важливим результатом цього дослідження є виявлення ступеня дезадаптованості педагогів. Аналогічно, рангуючи причини дезадаптації вчителів від найбільш до найменш поширених, маємо такі результати: 1) «порушення циклу сну-бадьорості», 2) «відчуття втоми», 3) «зниження мотивації до діяль-

ності». Зважаючи на те, що одним із найбільш негативних виявів дезадаптованості є агресивність, це дослідження також зафіксувало, що високий рівень агресивності притаманний 4,8 % опитаних учителів, середнього рівня агресивності досягають 47,2 % педагогів, для 48 % респондентів характерний низький рівень агресивності. І остання частина цього дослідження була присвячена виявленню адаптаційного потенціалу вчителів, адже відомо, що успішність професійної адаптації молодого працівника певною мірою залежить від його адаптаційних можливостей. Так, за результатами опитування, вчителі (78,4 %) здебільшого виявили низький рівень адаптаційного потенціалу, у 20,8 % респондентів зафіксовано середній рівень такого потенціалу, і лише 0,8 % учителів мають високий рівень адаптаційного потенціалу (Кулик С. М., 2004).

Отже, емпіричні дані переконливо доводять, що професійна адаптація вчителів – це значна проблема, яка вимагає особливого підходу і має вирішуватися за допомогою залучення тренінгових програм, психологічних консультацій тощо, а скорочення термінів адаптації є позитивним показником професійного становлення педагога.

Професійне становлення – це тривалий процес, який починається з моменту вибору професії і завершується впевненою самостійною роботою в педагогічному закладі. Цей шлях складається з декількох етапів, які так само мають свої особливості. Дослідники умовно виділяють п'ять таких етапів: первинний, організаційний, виробничий, активний, реактивний. Кожен із етапів має свої ознаки і відіграє важливу роль у професійному становленні молодого фахівця. Так під час первинної адаптації молодий спеціаліст засвоює нову для себе соціальну роль «працівника» та визначає свою нішу в колективі. Триває цей етап близько двох років. На етапі виробничої адаптації індивід поглиблює знання, здобути в університеті, та відпрацьовує професійні навички. Якщо молодий спеціаліст

починає проявляти активність та самостійно вирішувати виробничі питання, то можна говорити про настання активного етапу адаптації (Малинович Л. М., 2014).

Сучасна теорія менеджменту персоналу розглядає кілька видів адаптації працівників. Першим видом є соціально-психологічна адаптація, що визначається як взаємодія соціального середовища та особистості, що зумовлює найоптимальніше співвідношення цінностей і цілей групи та особистості. Цей вид адаптації передбачає активну позицію особистості, усвідомлення свого соціального статусу та пов'язану з ним рольову поведінку як форму реалізації індивідуальних можливостей людини в ході виконання нею завдань, над якими працює вся професійна група. Основними аспектами цього виду адаптації є: 1) набуття й закріплення інтересу до виконуваної роботи; 2) накопичення професійного досвіду; 3) налагодження контактів із колегами – як ділових, так і особистих; 4) залучення новачка до громадської діяльності; 5) підвищення зацікавленості як в особистих досягненнях, так і в досягненнях організації; 6) чітке розуміння своєї ролі в службовій ієрархії; 7) засвоєння цінностей організації з виробленням навичок необхідної поведінки (Куріна Н. С., Дарченко Н. Д., 2013, с. 349).

Не менш важливою є психофізіологічна адаптація працівника, яка трактується як пристосування молодого працівника до умов праці, складовими якого є режим праці і відпочинку. Фахівці наголошують, що зазначений вид адаптації багато в чому залежить від стану здоров'я та захисних реакцій працівника, а також наявних супутніх факторів, як-от: температура приміщення, освітленість робочого місця, шум, загазованість повітря тощо (Куріна Н. С., Дарченко Н. Д., 2013, с. 349).

Соціально-організаційна адаптація, яка відповідає за пристосування молодого спеціаліста до робочого середовища, передбачає адміністративно-правові, соціально-економічні, управлінські рекреаційні аспекти. Інакше кажучи – це освоєн-

ня новачком режиму праці та відпочинку, трудового розпорядку, усвідомлення вимог трудової дисципліни, звикання до трудового ритму колективу (Куріна Н. С., Дарченко Н. Д., 2013, с. 349).

Отже, узагальнюючи вище викладене, можна підбити підсумок, що професійна адаптація є третьою стадією професійного становлення особистості (після стадії свідомого вибору професійного шляху та стадії професійної підготовки в закладі освіти). Для молодого спеціаліста – це стадія засвоєння своїх професійних функцій та обов'язків, активне входження в життя професійного колективу та повноцінне усвідомлення своєї ролі в соціумі (Кудрявцев Т. В., Шегурова В. Ю., 1998, с. 29–30).

Водночас проблема адаптації молодого спеціаліста потребує подальшого вивчення. Необхідно досліджувати чинники, які найкраще допомагатимуть пройти цей важливий етап соціалізації індивіда. Поглиблений аналіз психолого-педагогічних джерел засвідчує, що одним із таких чинників є мобільність – процес, пов'язаний зі зміною свого місця в соціальній структурі. Поняття «мобільний» означає здатність до швидкого пересування (Букач М. М., 2015, с. 179). Нині проблему мобільності розглядають представники різних наук: філософії, соціології, економіки, педагогіки, психології тощо. Відповідно поняття мобільності розглядають у цих науках із погляду сфери діяльності людини – «соціальна мобільність», «економічна мобільність», «культурна мобільність» тощо.

Через призму розглядуваної в розвідці проблеми спробуємо докладно проаналізувати поняття «професійна мобільність» та визначити її роль в адаптації молодого педагога до професійної діяльності.

Докладний опис зазначеного поняття здійснено в працях засновника теорії соціальної мобільності Питирима Олександровича Сорокіна – американського соціолога. Зокрема праця «Соціальна мобільність», опублікована в 1927 році, й нині актуальна в усьому цивілізованому світі. «Визначити положення індивіда в соціальному просторі

можна тільки за його ставленням до інших людей і соціальних об'єктів (а також від зворотного – за ставленням інших людей і соціальних об'єктів до індивіда» (Чеснокова В. Ф., 2007, с. 116). Загальновідомим є поняття П. О. Сорокіна «горизонтальна мобільність» та «вертикальна мобільність». Видатний соціолог розглядає поняття мобільності з багатьох позицій – економічної, політичної, соціальної тощо. Поняття «професійна мобільність» також уперше була описана П. О. Сорокіним. У професійній стратифікації П. О. Сорокін виділяє два основних показники: 1) значущість тієї чи іншої професії з погляду виживання та збереження групи як певної цілісності; 2) рівень інтелекту, необхідний для успішного виконання професійних обов'язків. Місце у професійній стратифікації визначається характером підпорядкування та різницею в оплаті нижчих і вищих посад у певній професії. Профіль професійної стратифікації визначає «багатоповерховість», тобто кількість рангів у ієрархії, який, на думку вченого, має ознаки флуктуації (коливання) (Чеснокова В. Ф., 2007, с. 116).

Отже, П. О. Сорокін тлумачить поняття «соціальна мобільність» як рух індивіда соціальними сходами. Вочевидь, у соціології мобільність описана і як процес соціальних переміщень, і як особистісна характеристика індивіда.

Мобільність є обов'язковою умовою адаптації в соціумі та особистісного розвитку особистості в процесі її життєдіяльності (Галюка О. С., 2019, с. 30).

На сучасному етапі розвитку суспільства професійна мобільність є результатом багатьох викликів сьогодення. Світова конкуренція спричинює потребу активніше використовувати інноваційні технології, що так само зумовлює нові вимоги до кваліфікації працівників. Конкурентоспроможність сучасного працівника залежить не тільки від його професіоналізму, але й саморозвитку, здатності до креативу та творчого розвитку, інноваційних пошуків та мобільності: адже «за експертними оцінками, найбільш успішними на ринку праці

в найближчій перспективі будуть фахівці, які вміють навчатися впродовж життя, критично мислити, ставити цілі та досягати їх, працювати в команді, спілкуватися в багатокультурному середовищі та володіють іншими вміннями» (Урядовий кур'єр, 2016).

Отже, мобільність у сучасному освітньому середовищі виявляється в готовності педагога до змін у суспільній освітній політиці, здатності орієнтуватися в педагогічному просторі відповідно до актуалізованих завдань та сприяє підвищенню рівня його адаптаційних можливостей, формує підґрунтя творчої педагогічної діяльності (Тимченко О. В., 2019).

На думку сучасних дослідників зазначеної проблеми, необхідно формувати адаптаційну політику підприємства. Для цього потрібно враховувати структуру професійної мобільності, на основі чого варто розробляти заходи з підвищення адаптаційного потенціалу працівників організації (Захарчин Г. М., 2017, с. 54).

Аналізуючи сучасні дослідження структури професійної мобільності, можемо виділити деякі її складові (Латуша Н. В., 2018) як основи професійно-педагогічної діяльності:

- 1) активність, яка містить готовність до освоєння нових форм та видів діяльності;
- 2) адаптивність, що є основою здатності пристосовуватися до умов, що швидко змінюються;
- 3) відкритість та схильність до новацій, відмова від стереотипного мислення;
- 4) комунікативність як здатність постійно встановлювати нові зв'язки з суб'єктами освітньої діяльності та готовність постійно з ними підтримувати контакти;
- 5) креативність – здатність творчо ставитися до власної діяльності та навколишнього середовища, готовність до новаторства;
- 6) компетентність – готовність до безперервної освіти та саморозвитку, здатність гнучко орієнтуватись у професійних ситуаціях.

Отже, як бачимо, мобільність – це досить складна якість, якої, на жаль, не на-

вчають ані в університетах, ані тим більш у школах. Проте її наявність або брак безперечно значною мірою відбиваються на професійній успішності молодого спеціаліста.

Висновки. Без зазначених вище характеристик складно бути сучасним педагогом. Узагальнюючи різні погляди на сутність професійної мобільності сучасного педагога, виокремимо її основні характеристики. Професійна мобільність педагога – це вміння швидко орієнтуватися в різноманітних педагогічних ситуаціях; здатність швидко реагувати на життєві зміни як у професійній діяльності, так і в соціальному оточенні; уміння швидко пристосовуватися до нових умов праці; володіння у професійній діяльності системою прийомів та вміння ефективно їх використовувати в потрібних ситуаціях; готовність набувати й засвоювати нові знання та вдосконалювати вміння саморозвитку й самоосвіти (Зубко В. С., 2018, с. 301).

Отже, теоретичний аналіз таких тер-

мінів, як «адаптація» та «мобільність», дозволяє узагальнити основні підходи до трактування поняття «професійна адаптація», схарактеризувати основні аспекти професійної мобільності, окреслити показники сформованості професійної адаптованості молодого педагога та дійти висновку, що мобільність є одним із найважливіших чинників впливу на професійну адаптацію молодого педагога.

Перспективи подальших досліджень. Подальшого дослідження потребує докладне вивчення особливостей професійної адаптації та мобільності молодого педагога емпіричним шляхом. Теоретичний аналіз порушеної проблеми свідчить про недостатнє застосування заходів практичного характеру – тренінгів, семінарів, різноманітних професійних майстерень та інших заходів стимулювання, спрямованих на підвищення адаптованості молодого педагога до обраної професії.

ЛІТЕРАТУРА

1. Винничук Р. О., Гладун С. О. Формування процесу адаптації на робочому місці молодого фахівця покоління Z / Р. О. Винничук, С. О. Гладун // Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. – Серія : Економіка і управління. – 2020. – № 2. – Том 31 (70). – С. 165–170. DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/70-2-27>.
2. Галюка О. С. Соціальна мобільність педагога : сутність та зміст поняття / О. С. Галюка // Науковий журнал : Педагогічний процес : теорія і практика (Серія : Педагогіка). – 2019. – № 1–2 (64–65). – С. 29–36. DOI: 10.28925/2078-1687.2019.1-2.2936.
3. Захарчин Г. М. Професійна мобільність персоналу як складова адаптаційної політики підприємства / Г. М. Захарчин, С. О. Гладун // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Логістика. – 2017. – № 863. – С. 51–56.
4. Зубко В. С. Професійна мобільність як один із чинників професійної успішності майбутніх психологів / В. С. Зубко // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми. – 2018. – Вип. 52. – С. 299–302. – Режим доступу: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/911091.pdf>.
5. Кудрявцев Т. В., Шегурова В. Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцев // Вопросы психологии. – 1998. – № 2. – С. 51–59.
6. Кулик С. М. Психологічні особливості управління професійною адаптацією вчителів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія» / Кулик Світлана Миколаївна. – Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – 2004. – 20 с.
7. Куріна Н. С., Дарченко Н. Д. Інноваційна модель концепції професійної адаптації

персоналу / Н. С. Куріна, Н. Д. Дарченко // Бізнесінформ. – 2013. – № 8. – С. 348–353. – Режим доступу: http://business-inform.net/pdf/2013/8_0/348_353.pdf.

8. Латуша Н. В. Професійна мобільність як чинник професійної успішності молодого фахівця / Н. В. Латуша // Сучасна наука в мережі Internet. – 2018. – 26 лютого. – Режим доступу: <https://int-konf.org/uk/2015/suchasna-nauka-v-merezhi-internet-16-18-02-2015/1002-latusha-n-v-profesijna-mobilnist-yak-chinnik-profesijnoji-uspishnosti-molodogo-fakhivtsya>

9. Малинович Л. М. Адаптація молоді до професійної діяльності [Електронний ресурс] / Л. М. Малинович // Компанія IQ Холдинг. – 2014. – Режим доступу: <http://iqholding.com.ua/blogs/adaptatsiya-molodi-do-profesiinoi-diyalnosti>.

10. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України – 2013. – № 24. – ст. 1284.

11. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року // Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 988-р // Урядовий кур'єр. – 2016. – № 246 (від 28 грудня).

12. Професійний саморозвиток майбутнього фахівця : монографія / [В. А. Ковальчук]; за заг. ред. В. А. Ковальчук. – Житомир : вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 204 с.

13. Словник-довідник із соціальної роботи : навчальний посібник / [М. М. Букач, Н. В. Клименюк, В. В. Горлачук] за заг. ред. М. М. Букача. – Миколаїв : ФОП Швець В. Д., 2015. – 384 с.

14. Тимченко О. В. Професійна мобільність – один із критеріїв якісної підготовки майбутніх педагогів / О. В. Тимченко Народна освіта. Електронне наукове фахове видання. – 2019. – Вип. № 3 (39). – Режим доступу: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5935

15. Чеснокова В. Ф., Уильям Л., Питирим Сорокин : социальная стратификация и социальная мобильность / В. Ф. Чеснокова // Человек. Сообщество. Управление. – 2007. – № 1. – С. 116–130. – Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/n/uilyam-l-uorner-pitirim-sorokin-sotsialnaya-stratifikatsiya-i-sotsialnaya-mobilnost/viewer>.

МОБИЛЬНОСТЬ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Клименюк Наталья,

кандидат педагогических наук, доцент,

доцент кафедры педагогики, психологии и менеджмента

образования

Николаевский областной институт последипломного

педагогического образования

ул. Адмиральская, 4-а, 54001, г. Николаев, Украина

nataliia.klymeniuk@toippro.mk.ua

Статья посвящена проблеме профессиональной адаптации молодых педагогов в первые годы их работы. Известно, что молодые педагоги чаще всего встречаются в своей профессиональной деятельности с проблемами отсутствия: профессиональной мотивации, помощи со стороны более опытных коллег, условий для всестороннего роста. Формирование себя как части коллектива происходит на втором, а то и на третьем годах работы по учительской специальности. Вчерашние старшекурсники университета имеют достаточно высокий уровень образовательной подготовки, однако разрыв между теоретическими знаниями и практическим опытом могут привести к значи-

тельными трудностям в период адаптации. А одним из важнейших качеств для любого молодого специалиста является профессиональная мобильность. Осуществлен анализ наиболее известной концепции социальной мобильности Питирима Александровича Сорокина – основателя данного термина. Выделены современные подходы к изучению проблемы профессиональной мобильности молодого специалиста в первые годы адаптации на рабочем месте.

Ключевые слова: адаптационный потенциал; мобильность; молодой педагог; профессиональная адаптация; профессиональное становление.

MOBILITY AS AN IMPORTANT FACTOR OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF A TEACHER BEGINNER

Klymeniuk Nataliia,
Candidate of Pedagogic Sciences (Ph.D.),
Associate Professor
Department of pedagogy psychology
and education management
Mykolaiv In-Service Teachers Training Institute
4-a Admiralska Street, 54001, Mykolaiv, Ukraine
nataliia.klymeniuk@moippo.mk.ua

The article is devoted to the professional adaptation of young teachers in their first working years. Professional adaptation is usually considered as a system of measures that promote professional development, as well as help the young specialist to enter a new social role. From the point of sociology, professional adaptation includes self-identification with new status, culture, and values of the professional environment. Young teachers most often encounter the problem of adaptation in the new team. A common feature for all teachers beginners is that they have a very good idea of the purpose and objectives of the school. As a rule, they have a quite high level of educational training, however, the gap between theoretical knowledge and practical experience can lead to significant difficulties in the period of adaptation.

The result can be even an outflow of young professionals who have not found their own position in this profession. Therefore, one of the most important qualities for any job is professional mobility. The article also substantiates the relevance of the professional mobility of beginners teachers. An analysis of the social mobility concept designed by Pitirim Sorokin is made in the article. Professional mobility is closely linked to the process of choosing a profession.

Keywords: mobility; professional adaptation; teacher beginner.

REFERENCES

1. Bukach, M. M., Klymeniuk, N. V. & Horlachuk, V. V. (2015). *Slovnnyk-dovidnyk iz sotsialnoi roboty* [Dictionary-reference book on social work]. Za zah. red. M. M. Bukacha. Mykolaiv: FOP Shvets V. D. (ukr).
2. Chesnokova, V. F. (2007). Uil'jam L. Pitirim Sorokin: social'naja stratifikacija i social'naja mobil'nost' [William L. Pitirim Sorokin: Social Stratification and Social Mobility]. *Chelovek. Soobshhestvo. Upravlenie*, 1, 116–130. Retrieved from: <https://cyberleninka.ru/article/n/uilyam-l-uorner-pitirim-sorokin-sotsialnaya-stratifikatsiya-i-sotsialnaya-mobilnost/viewer> (rus).
3. Haliuka, O. S. (2019). Sotsialna mobilnist pedahoha : sutnist ta zmist poniattia [Social mobility of the teacher: the essence and content of the concept]. *Naukovyi zhurnal: Pedahohichni protses: teoriia i praktyka (Serii: Pedahohika)*, 1–2 (64–65), 29–36. Doi:<https://>

doi.org/10.28925/2078-1687.2019.1-2.2936 (ukr).

4. Kovalchuk, V. A. (2011). *Profesiyni samorozvytok maibutnoho fakhivtsia* [Professional self-development of the future specialist]. Zhytomyr: vyd-vo ZhDU im. I. Franka (ukr).

5. Kudrjavcev, T. V. & Shegurova, V. Ju. (1998). Psihologicheskij analiz dinamiki professional'nogo samoopredelenija lichnosti [Psychological analysis of the dynamics of professional self-determination of personality]. *Voprosy psihologii*, 2, 51–59 (rus).

6. Kulyk, S. M. (2004). *Psykhologichni osoblyvosti upravlinnia profesiinoiu adaptatsiieiu vchyteliv* [Psychological features of management of professional adaptation of users]. (Extended abstract of candidate's thesis). Kyiv: Instytut psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy. Kyiv (ukr).

7. Kurina, N. S. & Darchenko, N. D. (2013). Innovatsiina model kontseptsii profesiinoi adaptatsii personalu [Innovative model of the concept of professional adaptation of staff]. *Biznesinform*, 8, 348–353. Retrieved from: http://business-inform.net/pdf/2013/8_0/348_353.pdf. (ukr).

8. Latusha, N. V. (2018). Profesiina mobilnist yak chynnyk profesiinoi uspishnosti molodoho fakhivtsia [Professional mobility as a factor in the professional success of a young specialist]. *Suchasna nauka v merezhi Internet*, 26 liutoho. Retrieved from: <https://int-konf.org/uk/2015/suchasna-nauka-v-merezhi-internet-16-18-02-2015/1002-latusha-n-v-profesijna-mobilnist-yak-chinnik-profesijnoji-uspishnosti-molodogo-fakhivtsya> (ukr).

9. Law of Ukraine on Employment № 5067-VI. (2013, July 5). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 24, 1284 (ukr).

10. Malynovych, L. M. (2014). *Adaptatsiia molodi do profesiinoi diialnosti* [Elektronnyi resurs] [Adaptation of young people to professional activity]. Kompaniia IQ Kholdynh. Retrieved from: <http://iqholding.com.ua/blogs/adaptatsiya-molodi-do-profesiinoi-diyalnosti> (ukr).

11. On approval of the Concept of implementation of state policy in the field of reforming general secondary education «New Ukrainian School» for the period up to 2029 // Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine of December 14, 2016 № 988-r // *Government Courier*. (2016). № 246 (from December 28) (ukr).

12. Tymchenko, O. V. (2019). Profesiina mobilnist – odyz iz kryteriiv yakisnoi pidhotovky maibutnikh pedahohiv [Professional mobility is one of the criteria for quality training of future teachers]. *Narodna osvita. Elektronne naukove fakhove vydannia*. Vyp. 3 (39). Retrieved from: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5935 (ukr).

13. Vynnychuk, R. O. & Hladun, S. O. (2020). Formuvannia protsesu adaptatsii na robochomu mistsi molodoho fakhivtsia pokolinnia Z [Formation of the process of adaptation in the workplace of a young specialist of generation Z]. *Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho. Serii: Ekonomika i upravlinnia*, 2, Tom 31 (70), 165–170. DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/70-2-27> (ukr).

14. Zakharchyn, H. M. & Hladun, S. O. (2017). Profesiina mobilnist personalu yak skladova adaptatsiinoi polityky pidprijemstva [Professional mobility of personnel as a component of the adaptation policy of the enterprise]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnikha»*. *Lohistyka*, 863, 51–56 (ukr).

15. Zubko, V. S. (2018). Profesiina mobilnist yak odyz iz chynnykiv profesiinoi uspishnosti maibutnikh psykholohiv [Professional mobility as one of the factors of professional success of future psychologists]. *Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia v pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problem*, vyp. 52, 299–302. Retrieved from: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/911091.pdf>. (ukr).