Эркин А.Ф.
E-mail: erkin007@bk.ru

Исследование управления адаптацией молодых педагогов в ФГБВОУ ВО «Академия гражданской защиты мчс россии имени генерал-лейтенанта Д.И. Михайлика»

Актуальность темы настоящего исследования обусловлена следующими положениями:

Во-первых, как отмечают авторы Карпович И.А., Воронова Л.С. [1, с. 109]: трудности, с которыми сталкивается молодой педагог на начальном этапе работы в вузе, могут усилить общее напряжение, привести к эмоциональному выгоранию и намерениям отказаться от педагогической карьеры. Решение этой проблемы является актуальной задачей для педагогического сообщества. В связи с чем для обеспечения сохранения новых сотрудников и повышения качества их периода адаптации необходимо провести комплексное исследование в Академии гражданской защиты МЧС России.

Во-вторых, по статике около половины всех начинающих педагогов увольняются из школы в первые пять лет [2], в том числе из-за недостаточно результативной системы адаптации и удержания [3, p. 122]. В связи с чем для недопущения подобной ситуации в Академии требуется проработка вопросов адаптации педагогического состава.

Объект исследования: управление адаптацией молодых педагогов в ВУЗах РФ.

Предмет исследования: управление адаптацией молодых педагогов в ФГБВОУ ВО «Академия гражданской защиты МЧС России имени генерал-лейтенанта Д.И. Михайлика».

Цель исследования: провести оценку процесса адаптации молодых педагогов в ФГБВОУ ВО «Академия гражданской защиты МЧС России имени генерал-лейтенанта Д.И. Михайлика» путем определения мнения преподавателей, осуществляющих свою деятельность на настоящий момент.

Методы исследования: социологический опрос.

Автором исследования проведен социологический опрос 32 преподавателей Академии, которые осуществляют свою профессиональную деятельность в ВУЗе на настоящий момент, поскольку на основании проведенных исследований ранее было выявлено, что в Академии достаточно стабильная кадровая ситуация, только 2025 год стал «бумом» по увольнениям и трудоустройствам, в связи с чем было проведено 2 опроса. Первый среди действующих сотрудников, второй среди молодых педагогов. В данной статье будут отражены результаты первого опроса, который проводился в марте 2026 года, в очном формате, на базе Академии.

Опрос проводился по двух блокам:

1 блок – это вопросы связанные с адаптацией ППС при их трудоустройстве в Академию (личный опыт и ощущения);

2 блок – это вопросы связанные со сторонней оценкой управления адаптацией молодых педагогов на настоящий момент в Академии.

Представим в графическом виде результаты по 1 блоку вопросов (см. рисунок 1).



Рисунок 1 – Ответы на 1-й вопрос 1 блока (личный опыт адаптации»)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что скорее, в зависимости от кафедры, преподаватели получают доступ к необходимым учебным программам и локальным актам, в связи с чем необходимо организовать систему централизованного доступа к необходимым материалам, например через учебный отдел. Таким образом все новые сотрудники будут в кратчайшие сроки получать необходимые материалы для работы.

Переходим к рассмотрению следующего вопроса (см. рисунок 2).



Рисунок 2 – Ответы на 2-й вопрос 1 блока (личный опыт адаптации»)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что система наставничества в Академии не развита, или недостаточно результативна организована. Тогда как по мнению автора исследования наставники и в целом система наставничества является отличным инструментов для интеграции нового сотрудника в уже сложившуюся повседневную деятельность организации/кафедры [4, с. 76].

Во-первых, наставник опытный сотрудник не только с точки зрения профессиональных навыков и знаний, а также в части коммуникации, он всегда знает с кем связаться или какую заявку оформить для получения необходимых материалов, услуг и т.п. Тем самым данный сотрудник поможет неформально встроиться в работу кафедры.

Во-вторых, наставник является неким связующим звеном между новым сотрудником и обществом в Академии, так новому педагогу есть с кем поговорить и обсудить вопросы, а

также через наставника новые педагоги могут знакомиться с коллегами, а также на основании авторитета наставника автоматически стать более уважаемыми среди студентов [5, с. 94].

В-третьих, это непосредственно профессиональные знания и опыт, а также знание и обучение формальным требованиям в Академии (оформление журналов, сдача отчетов, подготовка планов занятий и т.п.). Таким образом на настоящий момент в Академии нет результативной системы наставничества, что негативно характеризует процесс адаптации новых молодых педагогов.

Переходим к рассмотрению следующего вопроса (см. рисунок 3).



Рисунок 3 – Ответы на 3-й вопрос 1 блока (личный опыт адаптации»)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что также в зависимости от кафедры разъясняют специфику работы в ведомственном ВУЗе МЧС России. Таким образом нет единой концепции адаптации молодых педагогов к работе в ведомственном военном ВУЗе, тогда как свои особенности есть и их нужно знать работникам и доносить обучающимся. В связи с чем требуется доработка данного момент в системе адаптации молодых педагогов.

Переходим к рассмотрению следующего вопроса (см. рисунок 4).

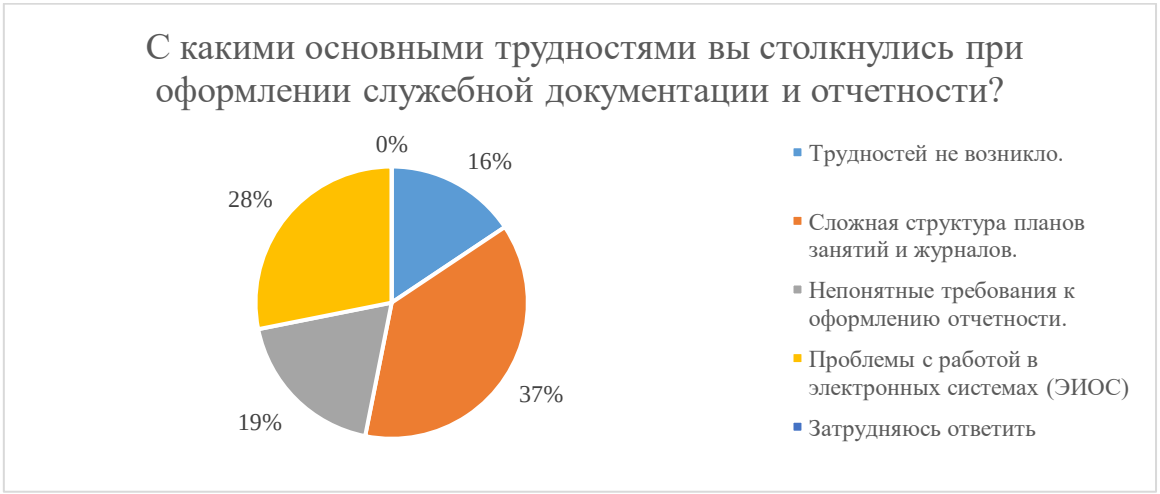


Рисунок 4 – Ответы на 4-й вопрос 1 блока (личный опыт адаптации»)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что в целом при трудоустройстве возникли типовые сложности при включении в базовые вопросы, но с особенностями каждой организации – это документооборот и делопроизводство, отчетность, работа в электронных системах. В целом это повседневные задачи всех преподавателей, к которым можно быстро адаптироваться, однако вероятно на настоящий момент нет образцов заполнения документов, пошаговых инструкций, как и что оформлять, куда сдавать и как часто. В связи с чем требуется проработка данных элементов.

Переходим к рассмотрению следующего вопроса (см. рисунок 5).



Рисунок 5 – Ответы на 5-й вопрос 1 блока (личный опыт адаптации»)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что в целом нет системы интеграции новых молодых педагогов в работу Академии, чаще всего сотрудники при поступлении на работу чувствовали себя нейтрально, поскольку все сами за себя или в целом была доброжелательная обстановка, однако поддержки было мало. По мнению автора исследования требуется организация системы интеграции молодых специалистов в работу кафедр, а также регламент взаимодействия опытных сотрудников с новыми на период испытательного срока. Таким образом все действующие сотрудники будут обязаны оказывать помощь и поддержку, что позитивно отразится на состоянии и адаптации нового сотрудника.

Представим в графическом виде результаты по 2 блоку вопросов (см. рисунок 6).



Рисунок 6 – Ответы на 1-й вопрос 2 блока (общая оценка)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что по мнению опрошенных существующая система «входа в должность» или адаптации настроена недостаточно результативно и последовательно, поскольку новые сотрудники еще в целом ничего не зная должны ходить по разным корпусам, аудиториям и объектам, которые расположены в разных местах и т.п. В связи с чем требуется организация единой последовательной «карты» маршрута движения молодого педагога по Академии для ознакомления и привыкания.

Переходим к рассмотрению следующего вопроса (см. рисунок 7).



Рисунок 7 – Ответы на 2-й вопрос 2 блока (общая оценка)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что наибольшей проблемой является прохождения медицинской комиссии (расширенной) и которую можно пройти только в поликлинике Академии, тогда как некоторые молодые педагоги приходят не на полную ставку работать, а на 0,5 или иную, совмещая с другой деятельностью, в связи с чем возникают сложности. Поскольку приходится отпрашиваться примерно на неделю для оформления в Академию, в связи с чем Академия может терять квалифицированных педагогов профильного направления, которые являются практикующими специалистами в организациях и органах власти по направлениям обучения. В связи с чем вероятно требуется пересмотреть подход к медицинскому освидетельствованию новых педагогов в Академии в сторону его упрощения.

Переходим к рассмотрению следующего вопроса (см. рисунок 8).



Рисунок 8 – Ответы на 3-й вопрос 2 блока (общая оценка)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что проблем с информированием о расписании и учебном плане, а также изменениях в них нет. Поскольку в Академии созданы различные чат-боты, которые оперативно и в удобном, понятном формате предоставляют своевременно информацию, как только она поступила в базу.

Переходим к рассмотрению следующего вопроса (см. рисунок 9).



Рисунок 9 – Ответы на 4-й вопрос 2 блока (общая оценка)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что в целом учебный отдел всегда открыт для взаимодействия, однако консультации проводят редко. В связи с чем вероятно требуется создание «первой» встречи учебного отдела с молодыми педагога, как только они устроились для проведения консультации и обмена контактными данными.

Переходим к рассмотрению следующего вопроса (см. рисунок 10).



Рисунок 10 – Ответы на 5-й вопрос 2 блока (общая оценка)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что по мнению опрошенных в Академии недостаточно результативны мероприятия по профилактике профессионального выгорания среди молодых педагогов, в данном вопросе понимается как психологическая поддержка (в Академии есть отдел соответствующий), так и проведение корпоративных мероприятий и т.п. В связи с чем требуется развитие данного направления. Поскольку даже самый квалифицированный специалист при условии отсутсвия поддержки и эмоциональной стабильности уйдет из организации. В связи с чем если первый аспект - поддержка был уже рассмотрен ранее, то аспект эмоциональной стабильности необходимо развиваться путем различных мероприятий по профилактике профессионального выгорания.

Переходим к рассмотрению следующего вопроса (см. рисунок 11).



Рисунок 11 – Ответы на 6-й вопрос 2 блока (общая оценка)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что на настоящий момент нет системы повышения квалификации для начинающих преподавателей, поскольку они еще не имеют педагогического стажа по мнению автора исследования важно организовать для них практические занятия, а также дополнительные профессиональные курсы для большего вовлечения в преподавательскую деятельность. Это в значительной мере помогло бы молодым педагогам [6, с. 10].

Переходим к рассмотрению следующего вопроса (см. рисунок 12).



Рисунок 12 – Ответы на 7-й вопрос 2 блока (общая оценка)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что опрошенные скорее средне оценивают условия для сотрудников, из плюсов можно отметить, что в Академии есть столовая, магазины, собственная поликлиника и т.п. Однако в целом нет инфраструктуры более современного типа: нет качественной кофейни, нет зон отдыха, нет кабинетов игровых, нет зон релаксации, парковка доступна не для всех и т.п. В связи с чем можно отметить, что в целом в Академии достаточная социально-бытовая база, однако есть элементы, которые можно внедрить для ее развития в интересах сотрудников.

Переходим к рассмотрению следующего вопроса (см. рисунок 13).



Рисунок 13 – Ответы на 8-й вопрос 2 блока (общая оценка)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что по мнению опрошенных в Академии достаточно сложная система карьерного и профессионального роста, в целом это не является минусом, поскольку фактически у педагогов рост до заведующего кафедрой или декана, тогда как управленческие должности могут быть недостаточно интересны для них.

Переходим к рассмотрению следующего вопроса (см. рисунок 14).



Рисунок 14 – Ответы на 9-й вопрос 2 блока (общая оценка)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что респонденты подтверждают необходимость модернизации системы адаптации молодых педагогов в Академии, что подтверждает актуальность настоящей работы.

Переходим к рассмотрению следующего вопроса (см. рисунок 15).



Рисунок 15 – Ответы на 10-й вопрос 2 блока (общая оценка)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что в Академии не проводятся опросы молодых педагогов в период их адаптации для оценки состояния, успехов, вопросов и проблем. Тогда как данные опросы помогли бы руководству оценить, насколько легко проходит адаптация, насколько новый педагог «влился» в коллектив, насколько коллектив его принял и много другой важной информации как для руководителя, так и для работодателя. Поскольку если сотрудник не может сработаться с коллективом для сохранения работы всего кадрового состава нужно будет принимать управленческие решение либо по большему вовлечению сотрудника в работу коллектива, либо о его увольнении.

Переходим к рассмотрению следующего вопроса (см. рисунок 16).



Рисунок 16 – Ответы на 11-й вопрос 2 блока (общая оценка)

Анализируя ответы респондентов, можно прийти к выводу о том, что на настоящий момент нет единого полноценного регламента по адаптации молодых педагогов в котором бы были описаны и представлены зоны ответственности всех структурных подразделений, созданы необходимые группы и объединения для адаптации молодых педагогов. В связи с чем вероятно разработка и внедрение подобного регламента позволила бы улучшить системы управления адаптацией молодых педагогов в Академии.

Подводя итог настоящему исследованию, можно отметить, что на настоящий момент в Академии недостаточно результативна выстроена и организована система адаптации молодых педагогов, в связи с чем требуется ее совершенствование для привлечения и удержания успешных новых специалистов для обучения студентов и курсантов Академии.

Литература

1. Карпович, И. А. Адаптация молодых педагогов вуза с опытом работы 1-3 года и 3-5 лет / И. А. Карпович, Л. С. Воронова // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2020. – Т. 9, № 2(31). – С. 106-110.

2. До половины всех начинающих педагогов увольняются из школы в первые пять лет [Электр. ресурс] // Парламентская газета. URL: https://www.pnp.ru/social/do-poloviny-vsekh-nachinayushhikh-pedagogov-uvolnyayutsya-iz-shkoly-v-pervye-pyat-let.html?ysclid=mn8tl0541u291867350 (дата обращения: 23.03.2026).

3. Andritski, V. I. Professional adaptation of novice teachers at the institutional level / V. I. Andritski, S. I. Branishte // Pedagogy of Rural School. – 2023. – No. 1(15). – P. 119-130.

4. Гаенкова, И. В. Социально-психологическая адаптация учащихся ПТУ в условиях личностного взаимодействия педагога и обучающегося : специальность 13.00.01 "Общая педагогика, история педагогики и образования" : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Гаенкова Ирина Владимировна. – Якутск, 2001. – 211 с.

5. Журина, В. Е. Исследование влияние субъективных факторов на формирование авторитета педагога / В. Е. Журина // Молодой исследователь: вызовы и перспективы: Сборник статей по материалам CCCLVIII международной научно-практической конференции, Москва, 20 мая 2024 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Интернаука", 2024. – С. 92-94.

6. Веретенникова, Л. А. Проектирование персонифицированного повышения квалификации молодого педагога / Л. А. Веретенникова // Вестник Алтайского государственного педагогического университета. – 2021. – № 4(49). – С. 7-11.