

УДК 005-027.561-0044.332:37.011.3-051  
DOI 10.31654/2663-4902-2024-PP-4-47-57

**Самойленко О. В.**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки,  
початкової освіти, психології та менеджменту  
Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя  
sov-15@ukr.net  
orcid.org/0000-0002-2622-3064

**УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ АДАПТАЦІЄЮ  
МОЛОДИХ ВЧИТЕЛІВ LO ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

*Стаття присвячена дослідженню процесу управління професійною адаптацією молодих вчителів до педагогічної діяльності в закладах загальної середньої освіти. На основі проведеного аналізу наукової літератури схарактеризовано основні етапи адаптації молодих педагогів, зокрема, первинну адаптацію, формування професійних знань і вмінь, а також період досягнення майстерності. Особливу увагу приділено аналізу факторів, які впливають на успішність професійної адаптації, таких як психологічна підтримка, супервізія, організація професійного розвитку та роль керівництва в процесі адаптації. У статті також визначено ключові методи управління адаптацією, зокрема, систематичне надання зворотного зв'язку, організацію тренінгів та програм підвищення кваліфікації, а також важливість створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. У статті також розглянуто роль наставництва, професійної підтримки та індивідуального підходу до молодих вчителів, що є важливими складовими їхнього професійного розвитку. Окремо розглянуто інноваційні підходи до управлінських стратегій, які сприяють покращенню ефективності адаптаційного процесу. Розроблені рекомендації для керівників закладів освіти щодо вдосконалення системи підтримки молодих вчителів, що дозволить забезпечити їхній професійний розвиток та підвищити якість освіти. Особливої уваги потребує питання вивчення різних моделей наставництва та їх впливу на адаптацію молодих вчителів, а також дослідження психологічних аспектів адаптації, таких як рівень стресу, професійне вигорання та емоційна витривалість молодих педагогів. Це дозволить розробити психологічно адаптовані стратегії підтримки вчителів, зокрема через програми стрес-менеджменту, психологічну допомогу та тренінги з емоційної інтелігентності. Стаття може бути корисною для педагогічних працівників, керівників закладів освіти та фахівців з управління освітою.*

*Ключові слова:* управління, адаптація, професійна адаптація, вчитель, заклад загальної середньої освіти, наставництво, вчитель-наставник, супервізія, коучинг, освітній процес, професійний розвиток, професійна компетентність.

---

**Постановка проблеми.** Система професійної підготовки педагогічних кадрів є складним і багатограним процесом, який включає кілька етапів, від початку навчання в закладі вищої освіти до подальшого професійного розвитку та адаптації до реалій педагогічної діяльності. Після завершення навчання в закладі вищої освіти важливим етапом стає саме професійна адаптація.

Професійна адаптація – це важливий, багаторівневий процес, у якому враховуються структурні компоненти: фізіологічні, індивідуально-психологічні, поведінкові та соціальні. Вона передбачає не лише фізичну та психологічну готовність працівника

до виконання своїх обов'язків, але й ефективно включення в соціальне середовище організації та адаптацію до її специфічних вимог [1, с. 39–52].

Із точки зору роботодавців, професійна адаптація є системою заходів, спрямованих на забезпечення успішного професійного становлення працівника, розвитку його професійних і соціальних якостей, що є важливими для продуктивної роботи та досягнення високих результатів [4, с. 6–7].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Основу сучасних поглядів на процес адаптації персоналу в організаціях, як явища, складають наукові праці та концепції, які з'являлися впродовж XIX–XX ст. Так, адаптація стала предметом досліджень різних наукових галузей: біології, антропології, психології, соціології, філософії, економіки та інших. Із часом поняття «адаптація» стало міждисциплінарним. У науковий обіг термін «адаптація» вперше було введено німецьким фізіологом Г. Аубертом у 1865 р. для характеристики явища «приспосовування» чутливості органів зору та слуху до впливу відповідних подразників [12, с. 13]. Тривалий час, із другої половини XIX – до початку XX ст. наукові погляди на процеси, пов'язані з адаптацією людини до соціального середовища формувалися в рамках соціології та психології, згодом – нової на той час науки менеджменту організацій і пов'язані з іменами таких науковців, як Г. Спенсер, Ф. У. Тейлор, Е. Фром та інш. [12, с. 14].

Серед сучасних зарубіжних концепцій науковців, що досліджували проблеми адаптації з точки зору психології та соціології управління, слід назвати М. Армстронга, Д. Брэдта, Г. Деслера та ін. Також, низка праць присвячена дослідженню адаптації, як суто психологічного явища (Р. Благой, Г. Васянович, О. Іванашко, Ю. Колісник-Гуменюк, О. Левенець, Н. Пилипенко) [12, с. 19]. Феномен «професійна адаптація», її структура, зміст, форма стали предметом досліджень науковців: Н. Дяченко, О. Галус, О. Гура, Н. Ничкало, В. Піддячий, А. Реан, М. Фіцула. Питання адаптації педагогів до професійної діяльності висвітлено у наукових працях С. Вершловського, Т. Буряк, М. Гринців, Л. Мітіної, О. Мороза, А. Семез, В. Семиченко, О. Шевченко (Сагач, 2018) [9, с. 30]. На думку О. Солодухової, професійна адаптація педагога є активним, творчим процесом, під час якого особистість не лише засвоює нові для себе види діяльності, а й зумовлює їх зміни [10]. Науковець О. Мороз вважає, що «професійна адаптація випускника вищого педагогічного закладу є складним динамічним процесом повного освоєння професії та оволодіння педагогічною майстерністю на основі сукупності раніше набутих і постійно поповнюваних знань і навичок, у результаті якого відбувається активна взаємодія як учителя, так і педагогічного колективу з метою ефективного професійного функціонування» [3, с. 45].

**Метою статті** є дослідження процесу управління професійною адаптацією молодих вчителів до умов педагогічної діяльності в закладах загальної середньої освіти, а також розробка рекомендацій щодо ефективних управлінських стратегій, які сприяють успішному включенню молодих вчителів у професійний педагогічний процес.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На сучасному етапі розвитку освіти в Україні, відповідно до Концепції розвитку педагогічної освіти (від 16 липня 2018 р., № 776) [13] та чинного Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 № 463-IX (зі змінами і доповненнями, внесеними 29.10.2024), особи, які не мають досвіду педагогічної діяльності та приймаються на посаду педагогічного працівника, протягом першого року роботи повинні пройти педагогічну інтернатуру (Стаття 23). Положення про педагогічну інтернатуру затверджується центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки [15].

Педагогічна інтернатура – це система заходів, спрямованих на підтримку педагогічного працівника закладу освіти, призначеного на посаду вперше, у провадженні ним педагогічної діяльності та набутті (вдосконаленні) його фахової майстерності. Вона організовується відповідно до наказу керівника закладу освіти, що видається в день призначення особи на посаду педагогічного працівника і має

передбачати заходи, що забезпечать здобуття та/або вдосконалення професійних компетентностей і педагогічної майстерності протягом першого року його професійної діяльності. Педагогічна інтернатура має передбачати супровід та підтримку в педагогічній діяльності з боку досвідченого педагогічного працівника (педагога-наставника) та різні форми професійного розвитку (відвідування навчальних занять, опрацювання відповідної літератури тощо) [Там само]. Виконання обов'язків педагога-наставника повинно покладатися на педагогічного працівника з досвідом педагогічної діяльності, як правило, не менше п'яти років за відповідною спеціальністю (такою самою або спорідненою предметною спеціальністю або спеціалізацією). А також, відповідно до рішення керівника закладу освіти, педагогу-наставнику за виконання вказаних обов'язків повинна призначатися доплата у граничному розмірі 20 відсотків його посадового окладу (ставки заробітної плати) в межах фонду оплати праці закладу освіти [15].

Слід зауважити, що хоча законодавство й фокусується на організації професійної адаптації, проте не визначає термінів, а психолого-педагогічна теорія і практика доводять, що цей процес може тривати до трьох років, і саме, на початковому етапі важливими є підтримка колег, наставників, а також розвиток професійних навичок і набуття досвіду, що передбачає подальші етапи розвитку професіонала [8, с. 187–188].

Таким чином, в сучасних умовах реформування освітньої галузі професійна адаптація вчителя є важливим і складним етапом, що включає не лише оволодіння базовими педагогічними навичками, формування професійної компетентності, здатність до ефективної партнерської взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу, а також адаптацію до специфіки роботи в конкретному закладі загальної середньої освіти. Цей процес є динамічним і багатоаспектним, адже молодий педагог постійно стикається з новими ситуаціями, що вимагають швидкого реагування, гнучкості та адаптивності. Тому, професійна адаптація – ще й ключовий фактор, який сприяє розвитку нового покоління висококваліфікованих педагогів. Вона допомагає молодим вчителям інтегруватися в освітній процес, зміцнює їхню мотивацію та сприяє професійному розвитку. Це також позитивно впливає на загальну атмосферу в ЗЗСО та на якість освіти загалом [7, с. 179–180].

Завдання професійної адаптації молодого вчителя передбачають:

1. Зменшення стресу та професійного вигорання. Адаптація допомагає молодим учителям почуватися більш впевнено на своєму робочому місці, що знижує рівень стресу. Це також важливо для запобігання вигоранню, яке часто виникає через перевантаження та невизначеність у перші роки роботи.

2. Підвищення професійної компетентності. Процес адаптації сприяє розвитку навичок та вмінь, які роблять молодого вчителя більш компетентним у педагогічній діяльності.

3. Соціальна інтеграція. Важливий аспект адаптації – це налагодження професійних відносин із колегами, учнями та батьками. Встановлення позитивного соціального середовища підтримки допомагає молодим вчителям відчувати себе частиною колективу, що також впливає на їхній моральний стан та мотивацію.

4. Формування професійної ідентичності. Професійна адаптація дозволяє молодим педагогам чітко усвідомлювати свої обов'язки та свою роль у закладі освіти. Це формує їхнє відчуття приналежності до професії та допомагає розвивати власний стиль викладання.

5. Підвищення якості освітнього процесу. Успішна адаптація робить вчителів більш ефективними, продуктивними та творчими. Це, у свою чергу, позитивно впливає на успішність учнів, оскільки адаптований вчитель більш компетентний і краще володіє сучасними методами навчання [7, с. 179–180].

Вагомого значення набуває ефективна організація управління процесом професійної адаптації молодого вчителя, що передбачає комплексний підхід до

психолого-педагогічного супроводу, інтеграції різних методів і технологій роботи, а також вироблення у них узагальненого способу професійної діяльності.

Ключовими завданнями управління професійною адаптацією молодого вчителя до педагогічної діяльності в закладі загальної середньої освіти є:

- створення системи наставництва – залучення досвідчених педагогів до супроводу молодих вчителів. Вчителі-наставники можуть надавати практичні поради, допомагати у вирішенні поточних завдань та розв'язанні конфліктних ситуацій.
- організація курсів підвищення кваліфікації та тренінгів – забезпечення молодих вчителів можливістю вдосконалювати свої знання й навички в умовах постійного професійного розвитку.
- психологічна підтримка – створення сприятливого психологічного клімату, який включає роботу з психологами, а також заходи для підтримки психоемоційного стану вчителів.
- введення зворотного зв'язку – організація регулярних опитувань, збір відгуків та обговорення результатів, виявлення потреб і проблем молодих вчителів, що дозволяє своєчасно коригувати процес адаптації.

Функції управління професійною адаптацією молодого вчителя:

- діагностична – діагностування особистісних якостей та здібностей молодих учителів;
- професійно-освітня – полягає в удосконаленні професійних умінь та навичок;
- оцінювально-прогностична, що передбачає діагностування рівня професійної компетентності та прогнозування напрямів її розвитку;
- аналітична, що забезпечує здатність аналізувати шкільну документацію;
- організаційно-координаційна – створення умов для професійного розвитку;
- регулятивно-корекційна, що сприяє здатності до аналізу та корегування змісту професійної діяльності;
- контролююча – забезпечує вміння здійснювати контроль за станом професійного розвитку [6, с. 77–80].

Комплексний підхід до управління адаптацією молодих учителів до педагогічної діяльності поєднує методи психологічної, соціальної, освітньої та організаційної підтримки. Основними методами, які використовуються для ефективного управління професійною адаптацією молодого вчителя до педагогічної діяльності в ЗЗСО є наступні:

- наставництво та менторство, супервізія, коучинг. Наставництво – один із найбільш важливих методів, який включає надання молодому вчителю підтримки та порад досвідченими педагогами. Завдання адміністрації полягає в призначенні вчителя-наставника (ментора) і організації його роботи, що передбачає надання допомоги, порад в оволодінні професійними обов'язками та розв'язанні складних ситуацій, контролювання розвитку молодих спеціалістів. Супервізія – надання професійної підтримки педпрацівникам на добровільних засадах, що сприяє вдосконаленню їхньої професійної діяльності. Це може бути, наприклад, спостереження за проведенням уроків із метою надання зворотного зв'язку і рекомендацій (адміністрація або вчитель-наставник періодично відвідують уроки молодих учителів), а також проведення регулярного аналізу результатів – коучингових сесій, на яких молодий вчитель отримує рекомендації щодо своєї роботи, вирішення складних ситуацій, розвитку особистісних якостей, що дозволяє новим учителям отримати підтримку і коригувати свою діяльність [11, с. 89–101].
- педагогічні тренінги, семінари та курси підвищення кваліфікації. Планування, організація та підтримка регулярного проходження тренінгів, семінарів і курсів допомагає молодим вчителям здобувати нові знання, володіти новими навичками та методами педагогічної роботи. Для них корисними будуть тренінги з педагогічних методик, сучасних технологій, інклюзивного навчання та інших напрямів. Це також

дозволяє вчителям відстежувати інноваційні технології в освіті. Формування комунікативних навичок відбувається за допомогою проведення семінарів, тренінгів на теми, пов'язані з налагодженням взаємин із учнями, батьками та колегами, що допомагає новим учителям знайти ефективні підходи до комунікації.

- індивідуальні плани професійного розвитку передбачають постановку цілей, самоаналіз і рефлексію. Робота над створенням індивідуального плану дозволяє молодим педагогам визначити професійні цілі, які вони хотіли б досягти. Це допомагає їм визначити свої сильні та слабкі сторони і спрямувати свої зусилля на їх вдосконалення. Безпосередньо план включає самооцінку, рефлексію над власними досягненнями та труднощами, а також можливості для вдосконалення. А постійний зворотний зв'язок і рефлексія передбачають проведення регулярних зустрічей та обговорення результатів діяльності молодих учителів з керівництвом та колегами.

- психологічна підтримка – передбачає організацію консультацій з психологом (регулярна робота з психологом допомагає молодим учителям подолати стресові ситуації та розвинути навички стресостійкості), або створення групи психологічної підтримки (проведення зустрічей, де молоді вчителі можуть обговорити свої труднощі та поділитися досвідом з колегами).

- рефлексивні практики. Ведення педагогічних щоденників для запису власних спостережень, успіхів і труднощів допомагає молодим учителям аналізувати власний розвиток та коригувати підходи в педагогічній діяльності. Аналіз реальних кейсів у вигляді педагогічних ситуацій під час уроків допомагає вчителям знайти ефективні рішення та уникнути подібних проблем у майбутньому [11, с. 89–101].

- створення позитивного соціального середовища передбачає: організацію неформальних заходів – тимбілдінг (рухливі, креативні та корисні заходи для колективу працівників, а також активний відпочинок за межами закладу освіти) та інші різноманітні колективні заходи сприяють зміцненню командного духу та покращують атмосферу в колективі; а також залучення молодих учителів до шкільного життя, участі у позакласних заходах, виховній роботі допомагає їм стати частиною шкільної спільноти.

- система зворотного зв'язку за допомогою проведення регулярних опитувань та анкетування молодих педагогів з метою визначення їхніх потреб та задоволення адаптацією, а також організації регулярних зустрічей із керівництвом, що дозволяє обговорювати проблеми, пропозиції та напрями розвитку [11, с. 89–101].

Таким чином, поєднання наставництва, навчання, соціальної підтримки та зворотного зв'язку допомагає створенню умов для ефективної адаптації молодого вчителя, зменшує рівень стресу, сприяє його професійному зростанню та пришвидшує момент відчуття себе частиною педагогічного колективу.

Зауважимо, що одним із основних завдань керівника закладу загальної середньої освіти – є створення умов для професійного розвитку, сприяння загальному благополуччю та самореалізації молодого спеціаліста. Така, робота в ЗЗСО передбачає поетапний процес, а кожен з етапів має свої специфічні завдання та особливості професійної адаптації:

- 1 етап – організаційно-діяльнісний (підготовчий), що включає знайомство з роботою школи, визначення обов'язків і першочергових завдань.

- 2 етап – соціально-психологічний (формування, розвиток знань і вмінь навчально-виховної роботи), який передбачає знайомство з колективом, побудову професійних та особистих взаємин з усіма учасниками освітнього процесу (учні, педагогічні працівники, інші працівники закладу освіти, батьки, асистенти учнів).

- 3 етап – професійний розвиток і самореалізація (підсумковий), що передбачає вдосконалення педагогічних навичок, створення портфоліо вчителя [11, с. 89–101].

Розглянемо поетапний процес управління професійною адаптацією молодого вчителя до педагогічної діяльності в ЗЗСО. Підготовчий етап є початковою фазою

адаптації, яка закладає основу для подальшого професійного розвитку і сприяє формуванню позитивного ставлення до роботи. Саме на першому (підготовчому) етапі адаптації відбувається ознайомлення молодого вчителя з вимогами до професії, його включення в самостійну професійну діяльність, зіставлення рівня готовності до роботи з вимогами закладу загальної середньої освіти [14].

Управління підготовчим етапом професійної адаптації молодого вчителя – це важливий процес, спрямований на забезпечення плавного входження нових педагогів у професійну діяльність. Основні завдання управління підготовчим етапом професійної адаптації молодого вчителя:

1. Ознайомлення з організаційною структурою та місією школи, що включає інформування нового вчителя про цінності, місію, традиції школи та основні принципи роботи. Важливо пояснити очікування адміністрації та колективу щодо нових працівників.

2. Введення в шкільне середовище. Для молодого вчителя важливим є знайомство з адміністрацією, педагогічним колективом та технічним персоналом. Це допомагає сформувати сприятливий психологічний клімат, знизити тривожність та розвинути впевненість у собі.

3. Призначення наставника. Один із найбільш дієвих підходів – призначення досвідченого вчителя-наставника, який буде супроводжувати молодого педагога протягом перших місяців роботи. Завдання роботи вчителя-наставника полягають в допомозі з питань організації освітнього процесу, професійних знань та моральної підтримки.

4. Розробка індивідуального плану адаптації. Індивідуальний план включає визначення короткострокових і довгострокових цілей, над якими працюватиме новий вчитель. Цей план може охоплювати періоди спостереження за проведенням уроків колегами, знайомство з навчальною документацією та іншими аспектами роботи вчителя.

5. Забезпечення доступу до необхідних ресурсів та матеріалів. Молодий вчитель повинен мати доступ до навчальних програм, підручників, методичних рекомендацій та інших ресурсів, необхідних для організації уроків. Це полегшує підготовку до організації освітнього процесу та допомагає відчувати себе впевненіше.

6. Організація ознайомлювальних семінарів або тренінгів. Проведення спеціальних тренінгів або семінарів допомагає новому вчителю розвинути базові педагогічні навички, дізнатися про ефективні методи викладання та ознайомитися з сучасними інструментами оцінювання [9, с. 30–33].

Рекомендовані практичні кроки для керівників ЗЗСО на підготовчому етапі управління професійною адаптацією молодого вчителя:

1. Проведення вступної зустрічі. Важливо провести першу зустріч з адміністрацією та наставником для обговорення ключових аспектів адаптації та планів на найближчий час.

2. Оцінка потреб молодого вчителя. З'ясування індивідуальних потреб і рівня готовності до роботи допомагає визначити оптимальні методи адаптації та підтримки.

3. Регулярні зустрічі з наставником. Адміністрація може забезпечити організацію регулярних зустрічей молодого вчителя з наставником для відстеження його прогресу та надання своєчасної допомоги.

Переваги ефективного підготовчого етапу:

- Зниження тривожності та невизначеності. Молодий вчитель краще розуміє свою роль і завдання, що зменшує стрес і допомагає зосередитися на професійному розвитку.

- Формування позитивного професійного досвіду. Перший досвід роботи має велике значення для подальшого ставлення до професії. Добре організований підготовчий етап сприяє формуванню позитивного ставлення до закладу освіти та роботи вчителя.

- Забезпечення професійного зростання. Молоді вчителі отримують підтримку, необхідну для розвитку педагогічних навичок, що підвищує їхню компетентність та мотивацію.

Таким чином, підготовчий етап адаптації – це фундамент, на якому будується вся подальша професійна діяльність вчителя. Ефективне управління цим процесом сприяє створенню комфортних умов для молодих педагогів і забезпечує якісне включення в колектив та освітній процес [9, с. 30–33].

Другий етап соціально-психологічний (формування, розвиток знань і вмінь навчально-виховної роботи) пов'язаний із процесом подолання труднощів педагогічної діяльності й початком формування майстерності молодого вчителя. На цьому етапі молодий вчитель стикається з численними викликами, такими як управління класом, планування освітнього процесу, ефективне застосування методів викладання та оцінювання учнів. Важливою з боку керівництва є допомога в адаптації нового спеціаліста до постійно змінюваних умов роботи та впоратися з емоційним і фізичним навантаженням, яке супроводжує початок професійної кар'єри. Також у цей період особливо важливою є підтримка досвідчених педагогів. Тому, планування, організація і контроль за роботою методичних об'єднань, де педагоги мають можливість обмінюватися досвідом, спільно вирішувати проблеми і допоможе успішному подоланню труднощів і допоможе молодому вчителю перейти до більш високого рівня майстерності, що є основою для його професійного розвитку в майбутньому.

Третій етап – це період високої адаптованості, ефективної діяльності та набуття значної самостійності молодого вчителя. На цьому етапі вчитель уже не лише виконує свої обов'язки на базовому рівні, але й активно розвивається як професіонал, виявляючи творчий підхід до педагогічної діяльності. Акцентуємо увагу на основних характеристиках та елементах управління професійною адаптацією на цьому етапі:

1. Високий рівень самостійності: молодий вчитель стає менш залежним від наставників і колег, здатний самостійно приймати рішення та виконувати педагогічні завдання. У нього розвивається вміння планувати уроки та навчальні програми з урахуванням індивідуальних потреб учнів, рівня їх знань та інтересів. Вчитель може самостійно організувати позакласну роботу, проекти, конференції та інші заходи, що виходять за рамки стандартної організації освітнього процесу.

2. Творчий підхід до навчально-виховної діяльності: молодий педагог починає активно використовувати різноманітні інноваційні методи навчання, технології та підходи, адаптує їх до специфіки класу та індивідуальних потреб учнів. Він активно експериментує з новими методами викладання, розробляє нестандартні уроки, інші форми роботи, застосовує інтерактивні методи, впроваджує проектну діяльність, творчі елементи в освітній процес, створює сприятливе середовище для розвитку учнів, стимулює їх цікавість і активність на уроках [11, с. 89–101].

3. Ефективність педагогічної діяльності молодого вчителя полягає в досягненні високих результатів у навчанні учнів, значному покращенні їх успішності та рівня мотивації в освітньому процесі. Саме на цьому етапі зміцнюється професійна впевненість педагога, він здатний правильно оцінювати успіхи та труднощі у своїй роботі, коригувати методи і прийоми роботи в залежності від ситуації.

4. Підвищення професійного рівня: молодий вчитель активно бере участь у професійних спільнотах, методичних об'єднаннях, науково-практичних конференціях, де обмінюється досвідом з колегами та отримує нові знання. Він продовжує розвивати свої навички самоосвіти, зокрема через участь у курсах підвищення кваліфікації, тренінгах та онлайн-ресурсах.

5. Власний педагогічний стиль. На цьому етапі молодий вчитель починає створювати свій унікальний педагогічний стиль, який ґрунтується на власних переконаннях, цінностях та підходах до навчання [11, с. 89–101].

Управління адаптацією на третьому етапі полягає в тому, щоб забезпечити підтримку молодого вчителя в процесі формування його професійної самостійності та

творчості, зберегти баланс між високими вимогами та можливістю для розвитку. Хоча молодий вчитель вже досяг значної самостійності, підтримка вчителів-наставників і колег залишається важливою. Професіонали можуть надавати рекомендації щодо складних ситуацій, допомагати в розвитку творчих ідей. Також важливою є психологічна підтримка молодого вчителя, особливо моральна, адже для нього характерне бажання досягти високих результатів. Вчитель може зустрічатися з різними стресовими ситуаціями або відчувати тривогу через високі вимоги до себе. Не менш важливим є регулярний зворотний зв'язок від колег, керівництва та учнів, що допомогатиме молодому вчителю не лише оцінити свою ефективність, але й коригувати свою діяльність, працювати над її удосконаленням.

Окрім вищезгаданих загальних підходів до управління професійною адаптацією молодих вчителів у закладах загальної середньої освіти слід вказати на проблеми та способи їх подолання:

- Соціально-психологічна ізоляція: часто молоді вчителі відчувають певну відокремленість через недостатній досвід. Це можна подолати через організацію командних заходів та активну участь у житті школи.

- Невпевненість у професійних навичках: необхідно забезпечити доступ до тренінгів, семінарів та консультацій.

- Низька мотивація: мотивація підвищується через участь у конкурсах, конференціях, а також заохочення за професійні досягнення.

Отже, ефективне управління професійною адаптацією молодих педагогів до педагогічної діяльності в закладах загальної середньої освіти сприяє розвитку висококваліфікованих і мотивованих вчителів, що позитивно впливає на освітній процес та загальну атмосферу в установі.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином, управління професійною адаптацією молодих вчителів до педагогічної діяльності в закладах загальної середньої освіти є важливим напрямом освітньої політики, який сприяє якійсній підготовці та успішній інтеграції нових кадрів у педагогічне середовище. Адаптація молодих вчителів у перші роки їхньої роботи визначає не лише їхній професійний розвиток, але й ефективність освітнього процесу загалом.

Перспективи подальших досліджень процесу управління адаптацією молодих вчителів є важливою темою для розвитку педагогічної науки та практики, оскільки ефективність цього процесу відіграє ключову роль у формуванні професійної майстерності молодих педагогів, підвищенні їх мотивації та зниженні рівня стресу та вигорання. Подальші кроки, на нашу думку, включають вивчення, як індивідуальних аспектів цієї проблеми, так і більш широких організаційних, соціальних та психологічних факторів. Такі дослідження дозволять не тільки покращити адаптацію молодих педагогів, а й забезпечити високий рівень професійного розвитку, що в кінцевому підсумку позитивно впливатиме на якість освіти в Україні.

### Література

1. Горова О. Професійна адаптація як соціально-психологічна стратегія особистості в процесі освітніх та суспільних реформ. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*. Вип. 1. 2017. с. 39-52. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pnpz\\_2017\\_10\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pnpz_2017_10_5) (дата звернення 25.10.24).

2. Дяченко Н. О. Сутність поняття «молодий викладач». *Молодий вчений*. 2017. № 7. с. 280-284. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2017\\_7\\_63](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_7_63) (дата звернення 25.10.24).

3. Замятіна О. Л. Професійна адаптація майбутнього вчителя початкової школи у процесі педагогічної практики: дис... кандидата педагогічних наук: 13.00.04. Київський університет імені Бориса Грінченка. Київ, 2021. 292 с. URL: <https://uacademic.info/ua/document/0421U102088> (дата звернення 25.10.24).



4. Калошин В. Ф. Адаптація молодого вчителя: навч.-мет. посіб. Київ: Шкільний світ, 2013. 128 с. URL: <https://metod.kpkitp.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/12/17.pdf> (дата звернення 25.10.24).
5. Кулик С. М. Психологічні особливості управління професійною адаптацією вчителів: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ. 2004. 224 с.
6. Куцманд К., Коссе О. Адаптація молодого вчителя сільської школи. *Рідна школа*: щомісячний наук.-пед. журнал. 04/2011. № 4/5. С. 77–80. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rsh\\_2011\\_4-5\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rsh_2011_4-5_17) (дата звернення 30.10.24).
7. Ничкало Н. Г. Адаптація професійна: енциклопедія сучасної України. Київ: Держ. голов. підприємство респ. ВО, 2001. Т. 1: «А». С. 179–180.
8. Павелків О., Шалівська Ю. Проблема професійної адаптації молодих педагогів у наукових дослідженнях. *Інноватика у вихованні*. Вип. 11. Т. 2. 2020. С. 187–193. URL: <https://ojs.itup.com.ua/index.php/iu/article/view/225> (дата звернення 02.11.24).
9. Сагач О. Зasadничі основи професійної адаптації молодого вчителя: науково-педагогічний журнал «Освітні обрії». № 1(56). 2023. С. 30–33. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/obrii/article/view/7077> (дата звернення 05.11.24).
10. Солодухова О. Г. Становлення особистості вчителя у процесі професійної адаптації. Донецьк: ТОВ «Либідь». 1996. 175 с.
11. Сотська Галина, Тринус Олена Професійна адаптація молодого вчителя в сучасних умовах. *Edukacja zawodowa i ustawiczna*. Видавництво Академії спеціальної педагогіки у Варшаві. № 5. 2020. С. 89–101. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731198/1/EZU\\_5\\_2020\\_e-book-91-103.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731198/1/EZU_5_2020_e-book-91-103.pdf) (дата звернення 05.11.24).
12. Чорнобиль, О. В. Формування системи адаптації персоналу на підприємстві: автореферат дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. ПДАТУ. Кам'янець-Подільський. 2016. 24 с. URL: <https://pdatu.edu.ua/images/naukova-miznarodna-diyalnist/svr/20160319.pdf> (дата звернення 05.11.24).
13. <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-koncepciyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti> (дата звернення 03.11.24).
14. <https://studfile.net/preview/7764261/page:12/> (дата звернення 03.11.24).
15. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення 03.11.24).

### References

1. Horova O. Profesiina adaptatsiia yak sotsialno-psykholohichna stratehiia osobystosti v protsesi osvitynih ta suspilnykh reform. *Psykholohichni nauky: problemy i zdobutky*. Vyp.1. 2017. S. 39–52. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pnpz\\_2017\\_10\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pnpz_2017_10_5) (data zvernennia 25.10.24).
2. Diachenko N. O. Sutnist poniattia «molodyi vykladach». *Molodyi vchenyi*. 2017. № 7. s. 280-284. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2017\\_7\\_63](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_7_63) (data zvernennia 25.10.24).
3. Zamiatina O. L. Profesiina adaptatsiia maibutnoho vchytelia pochatkovoї shkoly u protsesi pedahohichnoi praktyky: dys... kandydata pedahohichnykh nauk: 13.00.04 / O. L. Zamiatina. Kyivskyi universytet imeni Borysa Hrinchenka. Kyiv, 2021. 292 s. URL: <https://uacademic.info/ua/document/0421U102088> (data zvernennia 25.10.24).
4. Kaloshyn V. F. Adaptatsiia molodoho vchytelia / Navch.-met. posib. K.: «Shkilnyi svit». 2013. 128 s. URL: <https://metod.kpkitp.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/12/17.pdf> (data zvernennia 25.10.24).
5. Kulyk S. M. Psykholohichni osoblyvosti upravlinnia profesiinoiu adaptatsiieiu vchyteliv: dys. ... kand. psykhol. nauk: 19.00.05 / Instytut psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. Kyiv. 2004. 224 s.
6. Kutsmand K., Kosse O. Adaptatsiia molodoho vchytelia silskoi shkoly / K. Kutsmand, O. Kosse // *Ridna shkola: Shchomisiachnyi nauk.-ped. zhurnal*. 04/2011. №4/5. s. 77-80. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rsh\\_2011\\_4-5\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rsh_2011_4-5_17) (data zvernennia 30.10.24).
7. Nychkalo N. H. Adaptatsiia profesiina / N. H. Nychkalo // *Entsyklopediia suchasnoi Ukrainy*. Kyiv: Derzh. holov. pidpriemstvo resp. VO, 2001. T. 1: «A». s. 179-180.

8. Pavelkiv O., Shalivska Yu. Problema profesiinoi adaptatsii molodykh pedahohiv u naukovykh doslidzhenniakh. *Innovatyka u vykhovanni*. Vyp. 11. T. 2. 2020. S. 187–193. URL: <https://ojs.itup.com.ua/index.php/iiu/article/view/225> (data zvernennia 02.11.24).
9. Sahach O. Zasadnychi osnovy profesiinoi adaptatsii molodoho vchytelia. *Naukovo-pedahohichniy zhurnal «Osvitni obrii»*. № 1(56). 2023. S. 30–33. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/obrii/article/view/7077> (data zvernennia 05.11.24).
10. Solodukhova, O.H. Stanovlennia osobystosti vchytelia u protsesi profesiinoi adaptatsii. Donetsk: TOV «Lybid». 1996. 175 s.
11. Sotska Halyna, Trynus Olena. Profesiina adaptatsiia molodoho vchytelia v suchasnykh umovakh. *Edukacja zawodowa i ustawiczna*. Wydawnictwo Akademii specjalnoi pedahohiky u Varshavi. № 5. 2020. S. 89–101. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731198/1/EZU\\_5\\_2020\\_e-book-91-103.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731198/1/EZU_5_2020_e-book-91-103.pdf) (data zvernennia 05.11.24).
12. Chomobyl, O. V. Formuvannia systemy adaptatsii personalu na pidpriemstvi: avtoreferat dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.04. PDATU. Kamianets-Podilskyi. 2016. 24 s. URL: <https://pdatu.edu.ua/images/naukova-miznarodna-diyalnist/svr/20160319.pdf> (data zvernennia 05.11.24).
13. <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-koncepciyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti> (data zvernennia 03.11.24).
14. <https://studfile.net/preview/7764261/page:12/> (data zvernennia 03.11.24).
15. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (data zvernennia 03.11.24).

---

### **Samoilenko O.**

Candidate of Science in Pedagogics, Associate Professor at Pedagogics,  
Primary Education, Psychology and Management  
Nizhyn Mykola Gogol State University  
sov-15@ukr.net  
orcid/0000-0002-2622-3064

### **MANAGEMENT OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF YOUNG TEACHERS TO PEDAGOGICAL ACTIVITIES IN GENERAL SECONDARY EDUCATION INSTITUTIONS**

*The article is devoted to the study of the process of managing the professional adaptation of young teachers to teaching activities in secondary education institutions. Based on the analysis of scientific literature, the main stages of adaptation of young teachers are characterized, in particular, initial adaptation, formation of professional knowledge and skills, as well as the period of achieving mastery. Particular attention is paid to the analysis of factors that influence the success of professional adaptation, such as psychological support, supervision, organization of professional development and the role of management in the adaptation process. The article also identifies key methods of adaptation management, in particular, systematic feedback, organization of training and advanced training programs, as well as the importance of creating a favorable socio-psychological climate in the team. The article also considers the role of mentoring, professional support and an individual approach to young teachers, which are important components of their professional development. Innovative approaches to management strategies that contribute to improving the efficiency of the adaptation process are separately considered. Recommendations have been developed for heads of educational institutions to improve the support system for young teachers, which will ensure their professional development and improve the quality of education. Special attention is required to study different models of mentoring and their impact on the adaptation of young teachers, as well as to study the psychological aspects of adaptation, such as the level of stress, professional burnout and emotional endurance of young teachers. This will allow the development of psychologically adapted strategies for supporting teachers, in*

*particular through stress management programs, psychological assistance and emotional intelligence training. The article may be useful for pedagogical workers, heads of educational institutions and specialists in educational management.*

*Key words: management, adaptation, professional adaptation, teacher, general secondary education institution, mentoring, teacher-mentor, supervision, coaching, educational process, professional development, professional competence.*