

Галина Сотська, Олена Тринус

ORCID ID: 0000-0002-0184-2715; 0000-0003-2945-0796

ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ МОЛОДОГО ВЧИТЕЛЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

ADAPTACJA ZAWODOWA NAUCZYCIELA POCZĄTKUJĄCEGO
W WARUNKACH WSPÓŁCZESNYCH

PROFESSIONAL ADAPTATION OF A NEWLY QUALIFIED TEACHER
IN MODERN CONDITIONS

Реформування освіти в Україні спрямовується на забезпечення якості шкільної освіти, підготовку майбутнього фахівця з інноваційним мисленням, здатного до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готового до свідомого життєвого вибору та самореалізації, трудової діяльності та громадянської активності (Закон України «Про освіту», 2017). Реалізація цього завдання потребує підготовки вчителя нової генерації.

Як наголошував І. Зязюн, саме випускники педагогічних закладів освіти формують національну освітню політику та майбутнє суспільства (Зязюн, 2014). Підтвердженням цієї думки є результати дослідження кращих шкільних систем за міжнародним рейтингом PISA, згідно з яким основним чинником забезпечення їх якості визначено діяльність учителя, який розпочинає педагогічну діяльність (Тищенко, 2017).

Особливе значення у формуванні особистості молодого вчителя має його професійна адаптація, що розглядається як безупинний процес, який триває упродовж професійної діяльності, а найбільшої екстенсивності,

значущості, складності набуває на першому етапі. Невдалий досвід достатньо часто завершується відмовою молодого фахівця від власної мети – досягнути високого рівня педагогічної майстерності. І навпаки – вдале проходження адаптаційного етапу завершується достатнім рівнем адаптованості, розвитку професіоналізму, креативності, творчості молодого вчителя, що є запорукою здійснення освітніх перетворень.

Визначенню особливостей професійної адаптації молодого вчителя сприяє аналіз положень наукових досліджень (Б. Ананьєв, Г. Балл, Т. Вершиніна, С. Вершловський, Н. Дятленко, І. Жерносець, М. Кузьміна, Н. Лісова, С. Максименко, О. Мороз, С. Овдей, В. Орлов, М. Педаяс, С. Петрусенко, В. Радул, А. Семез, В. Семиченко, В. Сластьонін, О. Солодухова, О. Шевченко, Т. Щербан, Н. Чайкіна та ін.), в яких обґрунтовано методологічні і методичні засади діяльності випускника закладу вищої педагогічної освіти, визначено механізми управління адаптаційним процесом.

Мета статті полягає в обґрунтуванні значення професійної адаптації молодого вчителя в сучасних умовах; розкритті андрагогічних аспектів підтримки молодого вчителя упродовж адаптаційного періоду його професійної діяльності.

Категорія «молодий учитель» нині співвідноситься із віковим періодом «молодість», який, на думку науковців, охоплює період життя від закінчення юності (18–23 роки) до 30 років. Водночас варто наголосити, що вікові межі особистості не є статичними, їм властива рухливість, що пов'язана з конкретними соціальними та історичними умовами її розвитку. У сучасній Європі молоддю вважаються люди до 24 років, в Україні вік громадян, які офіційно вважаються молоддю, обмежений 35 роками. У 2015 р. його планували знизити до 28 років (такі зміни було передбачено у «Стратегії державної молодіжної політики до 2020 року» (2013), але це не було реалізовано).

Молоді вчителі в Україні є категорією фахівців, які розпочинають самостійну професійну діяльність після закінчення закладу вищої освіти. Характеристика «молодий» вживається стосовно професії, а не віку – «молодий» у професії. Згідно з законодавством України статус молодого фахівця має працівник упродовж трьох років після закінчення закладу вищої освіти.

На жаль, професія вчителя в Україні на сьогодні ще не стала привабливою і престижною, на педагогічні спеціальності вступають абітурієнти, які обирають професію учителя «за остаточним принципом», як «запасний майданчик». У зв'язку з цим скорочується приток молодих

талановитих кадрів в учительську професію і відповідно прослідковується її старіння.

Згідно з даними інформаційного бюлетеня «Про чисельність і склад педагогічних працівників денних загальноосвітніх навчальних закладів Міністерства освіти і науки України, інших міністерств і відомств та приватних закладів (2015/2016 та 2016–2017 н.р.) у 2016–2017 н. р. в закладах загальної середньої освіти України працювало 406237 педагогічних працівників. Частка молодих учителів віком до 30 років становила лише 11% (44971 особа), відсоток працюючих учителів-пенсіонерів – 16 (63856 осіб), а частка учителів зі стажем роботи понад 20 років складала 40 % (162495 осіб) (рис.1).

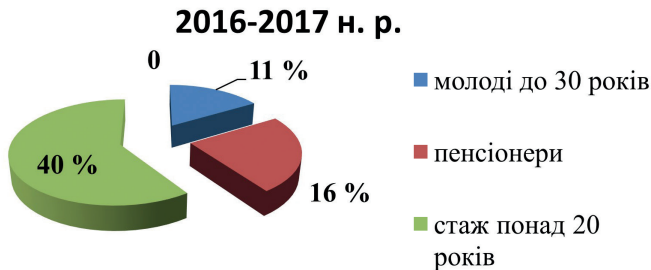


Рис. 1. Співвідношення кількості педагогічних працівників денних загальноосвітніх навчальних закладів у 2016–2017 н. р. (у відсотках).

Старіння педагогічних кадрів спричиняє низку проблем, пов'язаних зі зниженням ефективності освітнього процесу, соціального статусу вчителів, їхньої професійної мобільності, ризиком психологічних відхилень, а також формуванням ринку праці в освітній галузі. Вчителі пенсійного віку в будь-який момент можуть залишити роботу, за цим показником за 5 років можна втратити близько 20 % педагогів, що ускладнить кадрову ситуацію в школі. Особливо, якщо врахувати, що значна частина молодих педагогів залишають сферу освіти. Так, у 2016 р. до закладів загальної середньої освіти України прибуло 1208 випускників закладів вищої педагогічної освіти, вибуло до закінчення терміну – 410 молодих фахівців, після його закінчення – 602 особи (Міністерство освіти і науки, 2017).

За даними дослідження Центру Разумкова (2012), майже третина студентів закладів педагогічної освіти не планують працювати вчителями: 26 % опитаних заявили, що це малоймовірно, 5,5 % – впевнені, що не займатимуться педагогічною діяльністю, лише менше третини студентів (30 %) вважають, що робота вчителя – це їх покликання (с. 46).

На нашу думку, поступове зменшення кількості молодих учительських кадрів є кризовим аспектом розвитку сучасної української школи. Адже, молоді люди, для яких професія вчителя є природовідповідною, які мають талант і бажання, здебільшого не обирають цю професію. Важливо зрозуміти, що підготовка нової генерації молодих і талановитих українських педагогів, які зможуть стати агентами змін сучасної української школи і яких будуть поважати й цінувати в Україні та світі, можна очікувати лише через декілька десятків років.

Формуванню особистості молодого вчителя, забезпеченню ефективної діяльності сприятиме їхня успішна професійна адаптація. У перші роки педагогічної діяльності. Сутність професійної адаптації ґрунтується на визначенні поняття «адаптація» (від лат. «adaptatio» – пристосування) і розглядається як пристосування особистості до характеру окремих впливів або до умов, що змінилися; завдяки їй компенсуються недоліки функціонування особистості в нових умовах, зокрема у професійній діяльності.

Визначення сутності професійної адаптації достатньо диференційоване, що пов'язане з відмінностями у характері зв'язків між молодим фахівцем з професійним й соціальним середовищем, змістом і процесуальними характеристиками адаптації. У психолого-педагогічній літературі професійна адаптація молодого вчителя розглядається як: пристосування до особливостей обраної професії та набуття професійних навичок (Березін, 1988); формування професійно необхідних якостей особистості, розвиток сталого позитивного інтересу і ставлення до обраної спеціальності (Ничкало, 2001); цілісний процес активної взаємодії особистості з навколишнім середовищем, його освоєння з метою життєвого, професійного, соціального саморозвитку (Гринців, 2012); складний динамічний процес освоєння професії та оволодіння педагогічною майстерністю на основі сукупності раніше здобутих знань, умінь і навичок, що постійно поповнюються та у результаті чого відбувається активна взаємна видозміна як педагога, так і педагогічного колективу з метою ефективного професійного функціонування (Солодухова, 1996).

Незважаючи на різне трактування поняття «професійна адаптація», спільною думкою науковців є те, що це важливий, динамічний процес активного включення молодого вчителя у систему професійної діяльності, засвоєння ним професійних і соціальних функцій, задоволення потреби у досягненні двох протилежних цілей – взаємодії з соціумом та ствердження своєї «Я – концепції».

Основними компонентами професійної адаптації молодого вчителя, на переконання В. Ковальчука, є адаптація: до змісту діяльності; до умов діяльності; адаптація до колективу колег; до стосунків з керівництвом; включення у процеси саморозвитку; адаптація до стосунків з учнями та їхніми батьками, що призводить до пристосування та звикання молодого фахівця до характеру, режиму та умов праці; оволодіння фаховими знаннями, вміннями і навичками, формування професійних якостей особистості, що потрібні для успішної фахової діяльності (Ковальчук, 2011).

Основними фазами професійної адаптація молодого вчителя є професійна дезадаптація (від перших трьох до шести місяців праці), що характеризується гострою реакцією всіх підсистем особистості на нові вимоги й умови професійної діяльності; професійна неадаптація (від шести місяців до одного року), характеристикою якої є поступове зниження психологічного напруження, формування стимулів для професійного та особистісного зростання; власне професійна адаптація (до трьох років праці), що характеризується досягненням внутрішньої гармонії між «Я-особистісним» та «Я-професійним» педагога, між вимогами й умовами педагогічної діяльності в освітньому закладі та його власними можливостями (Шевченко, 2014).

Водночас зазначимо, що в сучасних умовах молодий учитель має бути сміливим, творчим, креативним, уміти критично мислити, працювати в команді, бути зорієнтованим на навчання впродовж життя. Він має адаптуватися до виконання нових для себе функцій – тьютора, модератора, коуча, укладача індивідуальних програм, стратега і тактика в освітній індивідуальній траєкторії дитини тощо.

У зв'язку зі швидкоплинністю освітніх перетворень, одночасним впровадженням їх теоретичного і практичного компонентів та, як наслідок, недостатньою підготовленістю до цього процесу, професійна адаптація вчителя-початківця пов'язана сьогодні з певними труднощами. З метою з'ясування, які труднощі виникають у вчителів-початківців, було проведено анкетування серед 150 молодих учителів 20 закладів загальної середньої освіти України. Аналіз відповідей респондентів засвідчив, що більшість опитаних (65 %) відчують складнощі щодо планування і здійснення науково-методичної діяльності; 64 % мають потребу в удосконаленні своїх знань, умінь і навичок щодо здійснення педагогічної дії, зокрема щодо впровадження інноваційних технологій, методик тощо; 56 % не завжди вміють налагодити взаємовідносини з учасниками педагогічного процесу (колегами, учнями, батьками); 82 % зацікавленні

у набутті індивідуального стилю діяльності, вмінні регулювати свій емоційний стан; 20 % констатують наявність цифрового розриву з учнями.

На нашу думку, для успішного подолання цих труднощів вагомим значення набуває ефективна організація управління процесом адаптації молодого вчителя, що полягає в комплексному підході до психолого-педагогічного супроводу, інтеграції різних методів та технологій роботи з молодими спеціалістами з метою вироблення у них узагальненого способу професійної діяльності. Функціями управління адаптацією молодого вчителя є: діагностична, яка передбачає діагностування особистісних якостей та здібностей молодих учителів; професійно-освітня, що 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 аналізу та корегувати зміст професійної діяльності; контролююча – забезпечує вміння здійснювати контроль за станом професійного розвитку (Куцман, Коссе, 2011).

Зважаючи на те, що молодий учитель розглядається у сучасному освітньому просторі як доросла людина, основою функціонування ефективної системи підтримки і професійного становлення цієї категорії педагогічних кадрів мають бути провідні положення андрагогічного підходу. Серед них – розкриття закономірностей, психолого-педагогічних факторів ефективного навчання дорослих (Олійник, 2008); врахування особливостей процесу стимулювання, виховання й удосконалення дорослої людини під час професійної підготовки та перепідготовки (Лук'янова, Аніщенко, 2014); задіяність у процесі навчання особистісно-професійного досвіду людини, створення сприятливих умов для самостійного і самоспрямованого навчання (Отієнко, 2015); створення такої моделі навчання, яка орієнтована на креативність, самомотивацію, саморозвиток учителів та закладає основи навчання впродовж життя (Ізбаш, 2018).

Молодий учитель розглядається як «дорослий учень», що володіє специфічними характеристиками: усвідомлює себе самостійною, самокерованою особистістю з різними видами досвіду, готовністю до навчання, прагненням швидкої реалізації отриманих знань. Його навчання як дорослого учня має здійснюватися з урахуванням таких андрагогічних принципів:

- пріоритет самостійного навчання (провідна роль у процесі організації процесу навчання того, хто навчається);

- принцип спільної діяльності (організація процесу навчання дорослого у вигляді спільної діяльності тих, хто навчається, з тими, хто навчає);
- принцип опори на досвід того, хто навчається (використання життєвого (побутового, соціального, професійного) досвіду того, хто навчається);
- індивідуалізація навчання (створення тими, хто навчається, спільно з тим, хто навчає, індивідуальної програми навчання, орієнтованої на конкретні освітні потреби і цілі навчання);
- системність навчання (дотримання відповідності цілей, змісту, форм, методів, засобів навчання і оцінювання результатів навчання);
- контекстність навчання (спрямування навчання на конкретні, життєво важливі для дорослого цілі, орієнтація на досягнення конкретної мети); принцип актуалізації результатів навчання (невідкладне застосування на практиці набутих дорослим учнем знань, умінь, навичок, якостей);
- принцип елективності навчання (надання тому, хто навчається, певної свободи вибору цілей, змісту, форм, методів, засобів, термінів, місця навчання тощо);
- принцип усвідомленості навчання (усвідомлення тим, хто навчається, і тим, хто навчає, всіх параметрів процесу навчання і своїх дій щодо організації процесу навчання (Аніщенко, 2013)).

Конструктивне розв'язання проблеми професійної адаптації молодого вчителя передбачає інтеграцію різних форм його підтримки. Провідними колективними формами підтримки професійної адаптації молодого вчителя є функціонування: спеціальних курсів підвищення кваліфікації; шкіл молодого вчителя; шкіл педагогічної майстерності; шкіл педагога-початківця; шкіл адаптації молодого вчителя; клубу спілкування молодих спеціалістів тощо. Метою їх діяльності є підвищення професійно-педагогічної компетентності молодосвідчених педагогів, розвиток у молодих вчителів уявлення про педагогічну діяльність як рефлексивне керування навчальним процесом; здатність до самоуправління власною діяльністю; допомога вчителям-початківцям в опануванні механізмами використання особистісного потенціалу для вирішення педагогічних завдань, оволодіння елементами педагогічної техніки; визначення оптимальних засобів й напрямів професійного самовдосконалення.

Забезпечення такої підтримки передбачає застосування інноваційних технологій навчання для дорослих. За етимологією поняття «технологія» (з грец. *techne* – мистецтво, вміння, майстерність; *logos* – вчення, наука, слово, поняття, а також закономірність, взаємозв'язок, порядок) – усвідомлена техніка людської діяльності (індивідуальної чи колективної), що містить етапи її здійснення: сукупність знань про ефективні, оптимальні та раціональні способи і засоби досягнення мети; діяльність із застосуванням різних видів знань для розв'язання певних практичних завдань.

За допомогою технології інтелектуальна інформація трансформується на алгоритм практичних рішень. Технологія – це і способи діяльності, і те, як особистість бере участь у діяльності. Поняття «технологія» в освіті визначається як «освітня технологія» – сукупність науково і практично обґрунтованих методів, засобів, форм і способів організації освітньої взаємодії, що забезпечує ефективність управління освітнім процесом для досягнення бажаного результату в будь-якій галузі освіти.

Одним зі складників освітньої технології є технологія навчання, яка розглядається як системний метод створення, застосування і визначення процесу викладання і засвоєння знань із урахуванням технічних і людських ресурсів та їх взаємодії, що має завдання оптимізувати форми освіти. За інтерпретацією С. Змейова (2002), технологія навчання є системою науково обґрунтованих дій всіх учасників процесу навчання, здійснення яких з високим ступенем гарантованості призводить до поставлених цілей навчання. М. Кларін (2010) розглядає технологію навчання як сукупність і порядок функціонування всіх особистісних інструментальних і методичних засобів, які використовуються для досягнення поставлених задач.

Технологію навчання молодого вчителя розглядаємо як систему форм, методів, засобів підготовки/перепідготовки, що забезпечує рефлексивне управління освітнім процесом; розвиток здатності того, хто навчається, до саморегуляції, самоорганізації, самоконтролю власної діяльності; творчу взаємодію з усіма учасниками освітнього процесу з метою забезпечення ефективної адаптації до нових умов професійної діяльності.

Особливостями означеної технології є відсутність регламентації діяльності, спонукання молодого вчителя до активної творчості, співпраці, спілкування, стимулювання самостійності прийняття дій, створення атмосфери взаємної поваги.

Ефективною формою технологій навчання молодого вчителя є тренінгові, які, за слушним твердженням Л. Лук'янової (2013), сприяють підвищенню ефективності набуття й удосконалення професійних знань,

умінь, норм і навичок, формуванню особистісних якостей, розвитку комунікативних здібностей фахівця, його емоційно-вольових характеристик, подоланню професійних проблем.

Доцільність використання тренінгових технологій для полегшення адаптаційного процесу молодого вчителя зумовлюються необхідністю врахування таких аспектів: мотивувальних (психологічна готовність до педагогічної діяльності); навчальних (удосконалення необхідних умінь та навичок); розвивальних (розкриття творчого потенціалу); комунікативних (формування прагнення до співпраці з високим рівнем довіри); релаксаційних (зняття емоційної напруги). У відповідності до цього пропонується група тренінгів.

Мотиваційний тренінг. Мета тренінгу полягає у розвитку мотивації до діяльності, підвищення інтересу до педагогічної праці, формуванні потреби в професійному зростанні, усвідомлення себе з позиції індивідуальності в «Я-концепції», стимулювання внутрішніх ресурсів до професійного вдосконалення і розвитку.

Основний зміст тренінгу полягає у наданні практичних рекомендацій щодо пристосування до нових умов роботи, педагогічного колективу, учнів, уміння керувати своїм професійним розвитком, здійснення методичної діяльності тощо (вправи: «Формування позитивного Я-образу»; «Розвиток впевненості у своїх здібностях»; «Актуалізація інтересу до педагогічної діяльності»; «Створення власної ситуації успіху»; «Розмова зі своєю професією» тощо.)

Навчальний тренінг. Основний зміст тренінгу полягає в удосконаленні знань, технологій, навичок учителя щодо здійснення педагогічної діяльності, формуванню його професійної майстерності у відповідності до сучасних вимог. Тренінг дає змогу зреалізувати потребу фахівця у професійному розвитку, відпрацювати вміння використовувати власний психофізичний апарат як інструмент виховного впливу, опанувати елементами внутрішньої та зовнішньої педагогічної техніки, оволодіти раціональними способами поведінки, спрямованими на ефективну реалізацію обраних методів і прийомів навчально-виховної роботи (вправи: «Я і аудиторія»; «Знаєш, вмієш – передай далі»; «Чи знаєте Ви дидактику?»; «Моделі діяльності вчителя на основних видах навчальних занять»; «Моделі діяльності вчителя під час розв'язання педагогічних задач» тощо).

Розвивальний тренінг допомагає активізувати творчий потенціал молодого вчителя, прагнення до пізнання, усвідомлення стратегії професійного та особистісного розвитку, підвищення власної психолого-педагогічної

культури, рівня професійної компетентності та педагогічної майстерності (наприклад вправи: «Професійне цілепокладання та професійне планування»; «Карта бажань»; «Мрія та ціль»; «Моє професійне кредо»; «Який у Вас характер?»; «Я хочу змінити в собі.»; «Шлях до себе»; «Який твій творчий потенціал?» тощо). Результатом тренінгу має бути готовність молодого вчителя до здійснення професійно-педагогічної діяльності, яка відповідає меті – творчому розвитку учнів, реалізації та самореалізації його природних задатків і можливостей в навчально-виховному процесі.

Комунікативний тренінг. Основний зміст тренінгу полягає у відпрацьовуванні молодим учителем навичок ефективного спілкування як складника його педагогічної майстерності, встановленні і регуляції стосунків між учителем і учнем, забезпеченні гуманістичної спрямованості їх взаємодії, виробленні індивідуального стилю спілкування, розвитку навичок конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях (вправи: «Найnudніша розповідь»; «Суперечка за присутності свідка»; «Як відповідати у різних ситуаціях»; «Діалог»; «Передача інформації»; «Вислухай – поверни» тощо).

Релаксаційний тренінг спрямований на збереження та зміцнення професійного здоров'я молодого вчителя, розвиток здатності володіти собою, вміння управляти власними емоціями, оволодіння навичками саморегуляції та релаксації, подолання наслідків стресових ситуацій, зняття емоційної напруги, запобігання можливого стресу (вправи: «Психологічна гімнастика»; «Психологічне налаштування»; «Очищення від тривоги»; «Самоконтроль зовнішнього прояву емоцій»; «М'язова релаксація»; «Внутрішній промінь» тощо).

Отже, професійна адаптація – важливий етап самовизначення молодого вчителя, оскільки у цей час здійснюється формування його установок, потреб, інтересів, відбувається пристосування фахівця-початківця до особливостей педагогічної діяльності, нового соціального оточення та умов праці. Професійна адаптація молодого вчителя набуває ефективності за умови врахування її особливостей, здійснення управління цим процесом на андрагогічних засадах.

АНОТАЦІЯ: Проаналізовано проблему професійної адаптації молодого вчителя в умовах сучасних освітніх змін. Розкрито об'єктивні чинники, що сприяють зменшенню кількості молодих учительських кадрів в Україні (непристизність педагогічної професії, старіння педагогічних кадрів, низький соціальний статус вчителя, ризик психічних відхилень тощо). Наведено результати анкетування молодих учителів щодо труднощів, які у них виникають у період адаптації до професійної діяльності, та обґрунтовано висновок щодо необхідності підтримки цієї категорії вчителів. Проаналізовано сутність професійної адаптації молодого вчителя, висвітлено форми її організації. Обґрунтовано ефективність застосування інноваційних технологій навчання молодого вчителя на засадах андрагогічного підходу та запропоновано проблематику тренінгів (мотиваційний, навчальний, розвивальний, комунікативний, релаксаційний).

КЛЮЧОВІ СЛОВА: професійна адаптація, молодий вчитель, андрагогічні принципи навчання, технології навчання, тренінг

ABSTRACT: The article is devoted to the problem of professional adaptation of the young teacher in the conditions of modern educational transformations. The objective factors reducing the number of young teachers in Ukraine (unacceptability of pedagogical profession, aging of pedagogical staff, low social status of a teacher, the risk of psychological deviations, etc.) are revealed. The results of the survey among young teachers about the difficulties they encounter during the period of adaptation to professional activity are presented, and the conclusion is made on the need to support this category of teachers. The essence of professional adaptation of the young teacher is analyzed; the forms of its organization are presented. The innovative technologies application efficiency in young teachers' training on the basis of the andragogical approach is substantiated and the topics of the corresponding trainings (motivational, educational, developmental, communicative, relaxation) are offered.

KEYWORDS: professional adaptation, young teacher, andragogical principles of training, teaching technology, training

Бібліографія

- Аніщенко, О. (2013). Структура, процедура конструювання і практична реалізація технологій навчання дорослих. В кол. ред, *Сучасні технології освіти дорослих* (с. 6–36). Кіровоград: Імекс-ЛТД.
- Березін, Ф.Б. (1988). *Психічна і психофізіологічна адаптація людини*. Ленінград: Вид-во «Наука».
- Гринців, М. В. (2012). Психологічні особливості професійної адаптації молоді. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки*, 9, 54–58.
- Змеєв, С. (2002). *Технологія образования дорослих*. Москва: ИЦ «Академия».

- Зязюн, І.А. (2014). Проблема самовизначення вчителя у контексті педагогічної дії. В О.А. Дубасенюк, В.А. Ковальчук (Ред.), *Інноваційні підходи до виховання студентської молоді у вищих навчальних закладах: Міжнародна науково-практична конференція, м. Житомир, 22–23 травня* (с. 8–20). Житомир: вид-во ЖДУ ім. І. Франка.
- Ізбаш, С. (2018). Андрагогічний підхід до формування професійно-педагогічної компетентності майбутніх учителів засобами GOOGLE-ТЕХНОЛОГІЙ. *Молодь і ринок*, 5, 42–48.
- Кларін, М. (2010). *Педагогічні технології у навчальному процесі: аналіз зарубіжного досвіду*. Москва: Знання.
- Ковальчук, В.І. (2011). *Адаптація молодого вчителя до професійної діяльності*. Взято з: www.ipro.org.ua/files/новини/ОСТАННІ...2011/.../3.doc
- Куцман, К., Коссе, О. (2011). Адаптація молодого вчителя сільської школи. *Рідна школа*, 4–5, 77–80.
- Лук'янова, Л.Б. (2013). Тренінгові технології в освіті дорослих. В кол. ред. *Сучасні технології освіти дорослих* (с. 36–39). Кіровоград: Імекс-ЛТД.
- Лук'янова, Л.Б., Аніщенко, О.В. (2014). *Освіта дорослих: короткий етимологічний словник*. Київ; Ніжин: Видавець ПП Лисенко.
- Міністерство освіти і науки України. (2017). *Інформаційний бюлетень про чисельність і склад педагогічних працівників денних загальноосвітніх навчальних закладів Міністерства освіти і науки, інших міністерств і відомств та приватних закладів (2015/2016 та 2016/2017 н.р.)*. Взято з: <http://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2017/12/8.pdf>.
- Ничкало, Н.Г. (2001). Адаптація професійна. В кол. ред., *Енциклопедія сучасної України* (Т. 1, с. 179–180). Київ: Держ. голов. підприємство респ. ВО.
- Огієнко, О.І. (2015). Підготовка викладача вищої школи в умовах магистратури: андрагогічний підхід. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 6, 336–342.
- Олійник, В. (2008). Післядипломна педагогічна освіта. В В. Кремень (Ред.), *Енциклопедія освіти* (с. 682–683). Київ: Юрінком Інтер.
- Солодухова, О.Г. (1996). *Становлення особистості вчителя у процесі професійної адаптації*. Донецьк: ТОВ «Либідь».
- Тищенко, К. (2017). *Педагоги «з народу». Як викладати в школі, не будучи вчителем*. Взято з: <https://life.pravda.com.ua/society/2017/02/14/222590/>
- Україна. Верховна Рада. (2017). *Закон «Про освіту» № 2145-VIII*. Взято з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

- Центр Розумкова.(2012). *Система освіти в Україні: стан та перспективи розвитку: аналітична доповідь*. Київ.
- Шевченко, О.А. (2014). *Професійний розвиток молодого вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти*. (Дис. канд. пед.наук). Класичний приватний університет, Запоріжжя.