

УДК 378.126

DOI: 10.34670/AR.2023.67.53.052

## Модель управления адаптацией молодого преподавателя

**Галынская Юлия Сергеевна**

Кандидат социологических наук, доцент,  
доцент кафедры педагогики, психологии и социологии,  
Сибирский университет потребительской кооперации,  
630087, Российская Федерация, Новосибирск, пр. Карла Маркса, 26;  
e-mail: barlak@list.ru

**Коростелева Наталья Александровна**

Кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры педагогики, психологии и социологии,  
Сибирский университет потребительской кооперации,  
630087, Российская Федерация, Новосибирск, пр. Карла Маркса, 26;  
e-mail: korostel\_@mail.ru

### Аннотация

Цель исследования – теоретически и экспериментально обосновать и разработать модель управления адаптацией молодого преподавателя в вузе. В результате анализа психолого-педагогической литературы, наблюдения, анкетирования, тестирования 27 молодых преподавателей Сибирского университета потребительской кооперации в 2021–2023 гг. авторами разработана модель управления профессиональной адаптацией. Представленная модель включает 3 этапа – диагностический, этап профессионального становления, результирующий – и направлена на формирование психолого-педагогической, научной, проектной компетентности молодого преподавателя, приобщение его к организационной культуре вуза. Практическая реализация данной модели способствует успешной профессиональной адаптации и социализации молодого преподавателя. Процесс управления социально-психологической адаптацией молодых преподавателей в вузе должен строиться в первую очередь на работе с их собственной жизненной позицией, образовательной и профессиональной индивидуальной траекторией и жизненной стратегией. Адаптация молодых преподавателей к условиям вуза характеризуется проявлением инициативы, наличием четкого плана личностного развития и индивидуальной траектории. На наш взгляд, процесс социально-психологической адаптации молодых преподавателей к условиям профессиональной деятельности в вузе будет более эффективным при практической реализации разработанной модели управления социально-психологической адаптацией молодых преподавателей.

### Для цитирования в научных исследованиях

Галынская Ю.С., Коростелева Н.А. Модель управления адаптацией молодого преподавателя // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 9А. С. 389-399. DOI: 10.34670/AR.2023.67.53.052

**Ключевые слова**

Педагогика, высшее образование, профессиональная адаптация, молодые преподаватели, профессиональная социализация, психолого-педагогическое сопровождение.

**Введение**

Адаптация, как начальный этап процесса профессиональной социализации, образует фундамент профессионального развития личности. Причем адаптация означает не только подстройку индивида под требования среды, но и индивидуализацию, нахождение работником в коллективе своего собственного уникального места. В результате успешной адаптации формируется личность, соответствующая требованиям профессиональной деятельности, имеющая индивидуальный стиль. В процессе профессиональной адаптации индивид изучает и усваивает ценности, нормы, традиции той профессиональной среды, в которой протекает его профессиональная деятельность.

Вступление в профессию – это длительный процесс глубокого понимания смысла педагогической деятельности. В этот трудный период профессиональной деятельности молодые педагоги, которые не получают реальной поддержки и не чувствуют себя в безопасности, испытывают неуверенность, тревогу, профессиональную несостоятельность, потерю профессиональной ориентации, разочарование, и в итоге уходят из профессии. В связи с этим назрела необходимость планомерной, систематизированной и поступательной работы по психолого-педагогическому сопровождению молодого специалиста и становлению его в профессии.

В большинстве российских вузов отсутствует система управления адаптацией молодых преподавателей. Психолого-педагогическая работа по адаптации молодых преподавателей поможет облегчить трудности начинающих педагогов при вхождении в профессию, включении в организационную культуру образовательного учреждения, коллектив. Предложенная авторами модель основана на продвижении образа молодого успешного преподавателя-ученого, усвоение которого поможет молодым педагогам успешно пройти процесс адаптации и самоутвердиться в профессии и в вузе [Галынская, 2021а].

**Основная часть**

Некоторые специалисты по вопросам имиджа вузовского преподавателя предлагают поменять приоритеты и вместо освоения научной компетентности для современного преподавателя поставить на первое место формирование организационных, предпринимательских навыков. На наш взгляд, для адаптации молодого преподавателя научные успехи играют роль основы его самоутверждения в профессиональном сообществе и коллективе. Психолого - педагогические и коммуникативные компетенции формируются непосредственно в процессе профессиональной социализации в образовательной организации.

Эффективная профессиональная социализация основана на сочетании процессов внутреннего развития человека и внешнего развития (достижения им общественного признания). Внутреннее развитие преподавателя означает его профессиональный и личностный рост, накопление человеческого капитала. Внешнее развитие педагога измеряется такими

показателями успеха, как повышение степени влияния (социального статуса, власти, авторитета) в организации, престижа в глазах студентов и коллег, уровня дохода. Эти достижения повышают самооценку, уверенность в себе, снимают чувство тревожности.

Роль самооценки в адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности имеет особое значение. Трудности с адаптацией напрямую определяются неадекватной или неустойчивой самооценкой. При этом именно эмоционально-ценностный компонент самооценки оказывает наибольшее влияние на молодых преподавателей. С ростом профессионализма на смену эмоционально-ценностной составляющей приходит когнитивная. Поэтому, на наш взгляд, успешность адаптации молодого преподавателя напрямую зависит от его профессионального и карьерного роста, достигнутых успехов в учебной, научной, проектной, воспитательной деятельности, которые и обеспечат ему удовлетворенность трудом.

Цель исследования: теоретически и экспериментально обосновать и разработать модель управления адаптацией молодого преподавателя в вузе. Гипотеза исследования – процесс психологической адаптации молодых специалистов определяется степенью их удовлетворенности трудом. Последняя зависит от их успешности в научной, учебной, проектной, воспитательной деятельности и взаимоотношений в коллективе и со студентами [Галынская, 2021б].

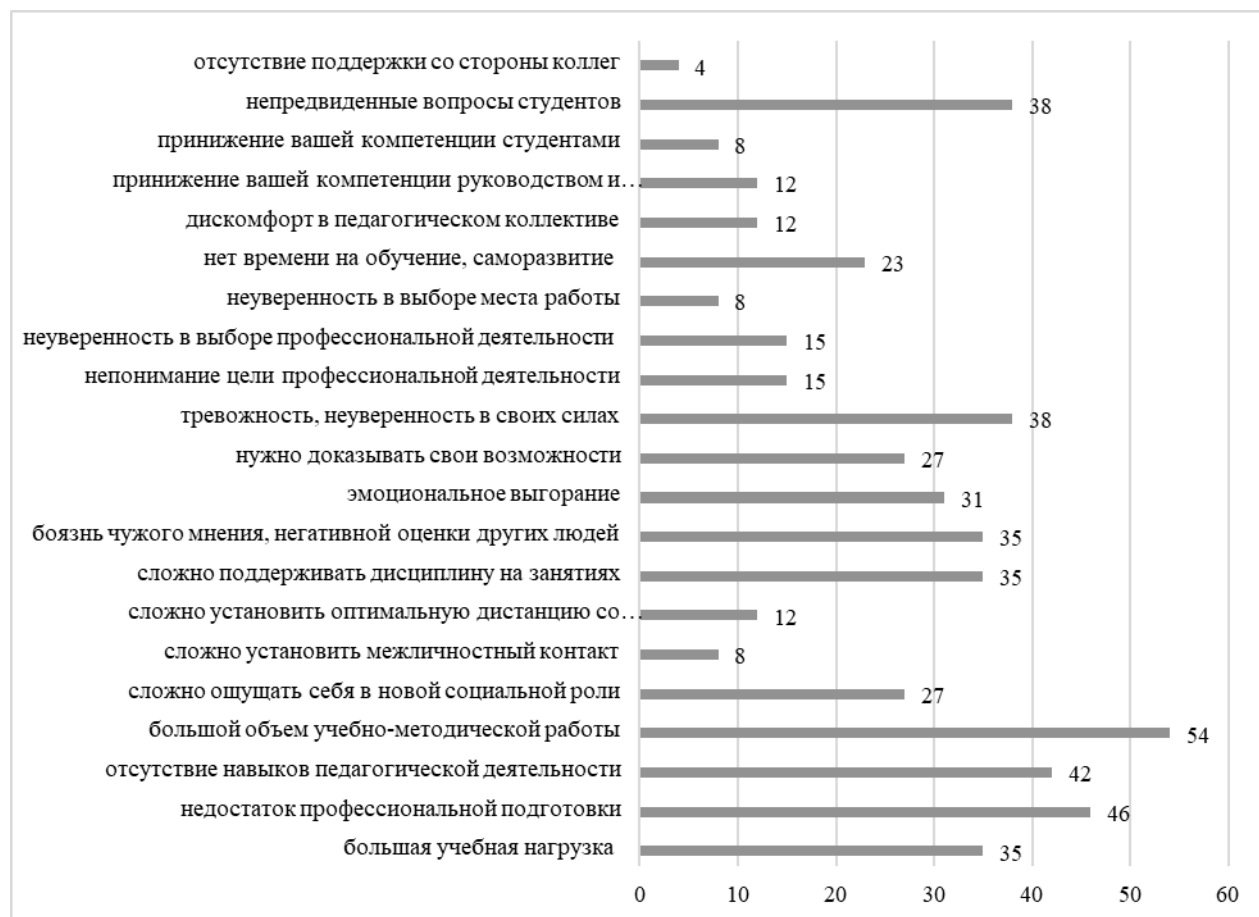
Экспериментальная работа осуществлялась на базе Сибирского университета потребительской кооперации (СибУПК) города Новосибирска. Всего в исследовании приняли участие 27 молодых преподавателей, стаж которых не превышает трех лет: 6 из них мужчины, остальные – женщины. Возраст участников – от 19 до 36 лет.

Л.И. Анцыферова, известный специалист в области изучения профессиональной социализации, выделяет следующие трудности, присущие молодым специалистам: ролевая напряженность, конфликт перегрузки и недогрузки, задержка в продвижении по службе, конфликты с руководством, деструктивная критика [Анцыферова, 2007]. Проведенное нами анкетирование молодых преподавателей и его результаты подтверждает эти выводы (рисунок 1).

Больше половины опрошенных (54%) отмечают большой объем учебно-методической работы. Половина молодых специалистов (46%) ощущает недостаток профессиональной подготовки. Это объясняется отсутствием у большинства специалистов базового педагогического образования и педагогической практики. Две пятых опрошенных (42%) указывают на проблему отсутствия навыков педагогической деятельности. Больше трети молодых специалистов (35%) испытывают трудности с организацией учебного процесса. Треть специалистов (27%) испытывает ролевой конфликт, им трудно воспринимать себя в новой роли. Это связано с резким изменением статуса, когда выпускник вуза становится молодым преподавателем. Самые высокие показатели тревожности и неуверенности в своих силах у специалистов, проработавших менее года и приступивших к новой роли со студенческой скамьи. Именно эта часть опрошенных испытывает страх перед аудиторией. Больше трети респондентов (38%) неуверенны в своих силах, боятся обнаружить перед студентами (38%) и коллегами (35%) свою некомпетентность. Треть опрошенных (27%) сталкиваются с необходимостью подтверждать свою значимость. Это свидетельствует о наличии острой нереализованной потребности в признании, самоутверждении в коллективе.

Почти половина (46%) молодых преподавателей ощущает недостаток профессиональной подготовки, чуть меньше (42%) указывают на отсутствие навыков педагогической деятельности, у 23% вовсе нет времени на обучение, саморазвитие. Непонимание цели и

неуверенность в выборе профессиональной деятельности испытывают 15% опрошенных. При этом большинство опрошенных отличаются активной позицией в вопросах профессионального становления: 81% респондентов проходят профессиональную переподготовку, 96% занимаются самообразованием, только самые молодые респонденты не обращаются за советом к более опытным коллегам. Полученные данные означают высокий уровень мотивации и намерение большинства молодых педагогов продолжать профессиональную социализацию в вузе.



**Рисунок 1 - Проблемы в профессиональной деятельности (% от общей выборки респондентов)**

Высокий уровень мотивации молодых сотрудников при одновременно высокой степени тревожности и недостаточной психолого-педагогической компетентности позволяет нам при разработке модели управления мотивацией ориентироваться на молодых специалистов, которые «не готовы, но хотят», а также тех, которые «готовы, но неуверенны». Первые нуждаются в натаскивании, разъяснениях, убеждении. Вторым требуется моральное поощрение, сотрудничество и поддержка. Также мы учитываем специфику большинства молодых преподавателей нашего вуза – отсутствие базового педагогического образования, что еще более осложняет задачи адаптации. Ведь опыт выдающихся корпораций показывает, что наибольшие трудности вызывает не процесс адаптации к производственным операциям (в нашем случае имеется в виду приобретение опыта педагогической деятельности), а приобщение к организационной культуре (совпадение ценностей, соответствие типа личности типу культуры организации). Молодым преподавателям вуза для успешного профессионального становления

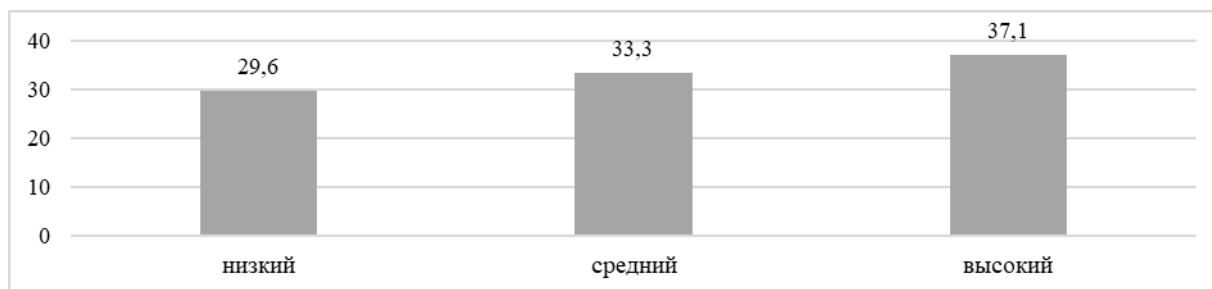
необходимы психолого-педагогическое и научно-методическое сопровождение, усвоение опыта старшего поколения.

### Методы и методики

В качестве методического инструментария для измерения показателя уровня общей адаптированности личности молодых преподавателей вуза мы использовали шкалу социально-психологической адаптированности, разработанную К. Роджерсом и Р. Даймонд в модификации Т.В. Снегиревой. На следующем этапе исследования нами проводился опрос молодых специалистов по методике оценки социально-психологической профессиональной адаптации М.А. Дмитриева. Уровень удовлетворенности трудом у наших респондентов замерялся по методике А.В. Батрашева «Определение удовлетворенности трудом».

### Результаты и их обсуждение

Шкала социально-психологической адаптированности, разработанная К. Роджерсом и Р. Даймонд была использована нами для изучения особенностей формирования самосознания молодых преподавателей вуза в процессе адаптации к новым условиям в вузе, измерения педагогической адаптации - дезадаптации, диагностики и изучения структуры эмоционально-поведенческих нарушений в условиях вуза. Полученные результаты представлены на рисунке 2.



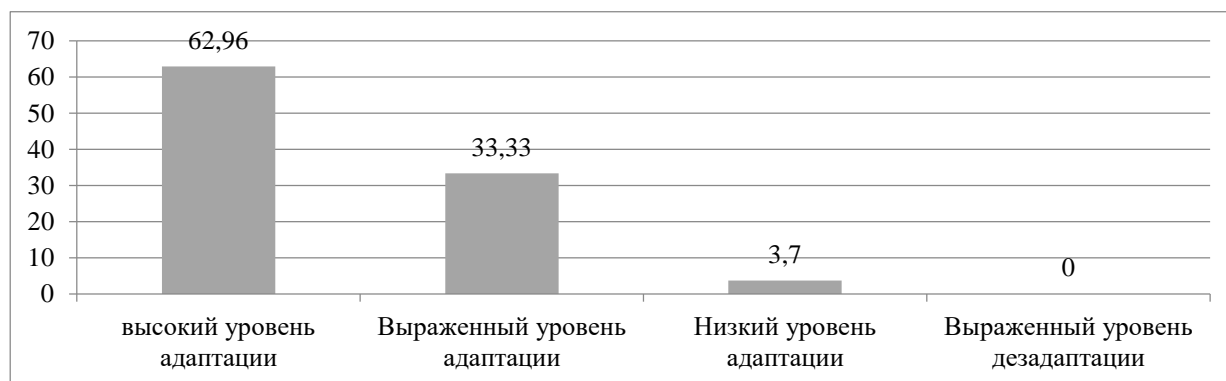
**Рисунок 2 - Уровни адаптации молодых педагогов по методике К.Роджерса, К. Даймонда, %**

С учетом величины социальной адаптированности молодых преподавателей мы разделили их на три группы:

- а) группа молодых преподавателей с высоким уровнем адаптированности включает больше трети опрошенных (37,1%). Эти специалисты оптимально включены в деятельность и общение в вузе. Их отличает высокая активность и дисциплинированность, высокий социометрический статус, низкая тревожность, положительное настроение, отсутствие психоэмоционального напряжения, неконструктивных реакций приспособления;
- б) треть опрошенных составляют вторую группу преподавателей со средним уровнем адаптированности (33,3%). Их включенность в деятельность и общение нерегулярная, сопровождается избыточными эмоциональными затратами. Представители данной группы достигают незначительных успехов, имеют невысокие показатели активности и дисциплины, средний социометрический статус, значительные колебания настроения, не всегда умеют применять конструктивные коммуникативные стратегии;

в) треть (29,6%) молодых преподавателей образуют группу с низким уровнем адаптированности. Для них характерны низкие показатели общественной активности, дисциплины, успехов в профессиональной деятельности, невысокий социометрический статус, преобладание ценностей индивидуализма, отрицательное настроение.

На следующем этапе исследования нами проводился опрос молодых специалистов по методике оценки социально-психологической профессиональной адаптации М.А. Дмитриева. По результатам опроса на основе уровней адаптации молодых педагогов мы условно разделили их на 3 группы (рисунок 3).

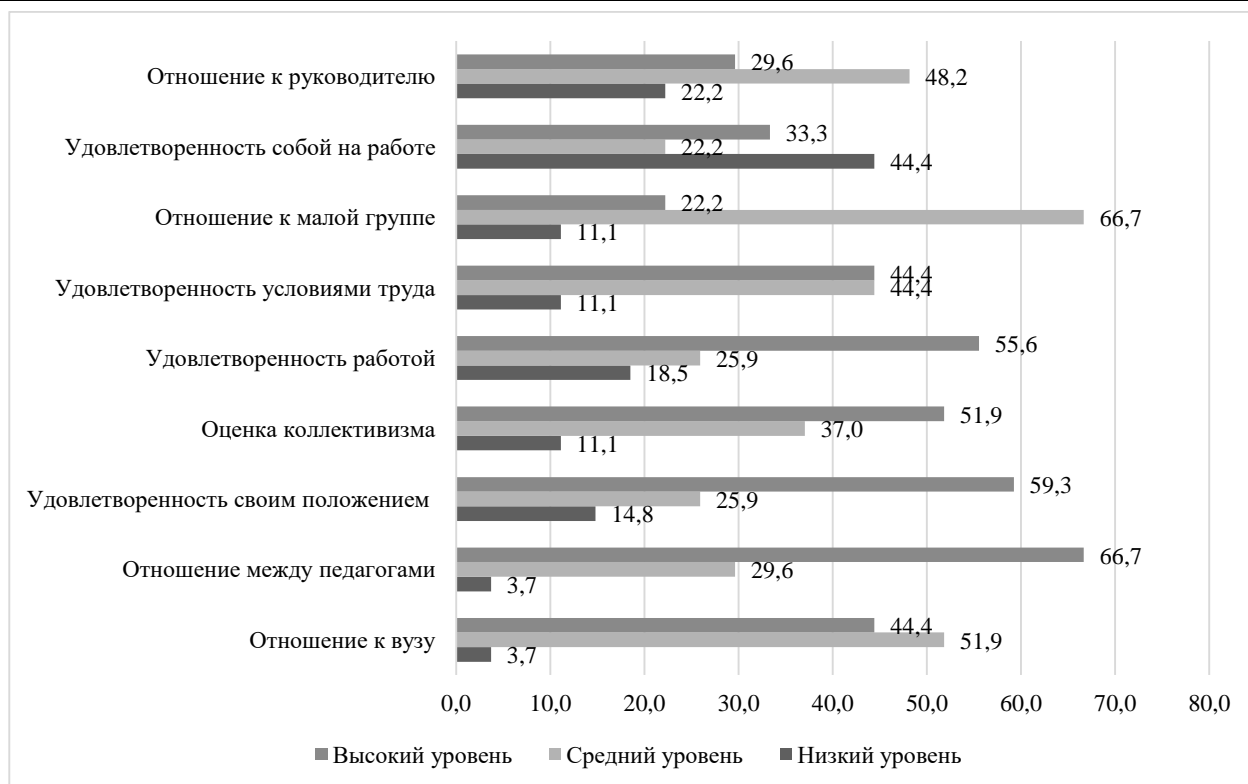


**Рисунок 3 - Уровни социально-психологической адаптации, %**

Большинство (62,96%) опрошенных составили группу молодых педагогов с высоким уровнем профессиональной адаптированности. Они оптимально включены в деятельность, проявляют высокую активность, отличаются хорошей дисциплиной и отсутствием психоэмоционального напряжения. Треть (33,33%) респондентов образовали группу молодых педагогов с выраженным уровнем адаптации. Их отличает нерегулярная включенность в деятельность и коммуникации, а также избыточные эмоциональные затраты. Небольшая (3,7%) группа молодых педагогов с низким уровнем профессиональной адаптированности личности. Представители этой группы имеют низкие показатели в работе, дисциплине, общественной активности, социометрическом статусе, настроении. Молодые педагоги с выраженным уровнем дезадаптации в нашем исследовании не были выявлены.

Из высоких значений на первом месте по количеству отданных голосов находится удовлетворенность отношениями с коллегами: этот уровень набрали две трети, или 66,7% опрошенных, на втором месте удовлетворенность своим положением (59,3%). На третьем месте удовлетворенность работой: ее испытывают больше половины (55,6%) опрошенных. Интересно отметить, что в иерархии высоких значений отношение к руководителю находится лишь на седьмом месте: высокое значение этого параметра наблюдается у трети (29,6%) опрошенных (рисунок 4).

Также стоит обратить внимание, что в рейтинге низких значений лидирует удовлетворенность собой на работе: низкое значение данного показателя наблюдается почти у половины (44,4%) опрошенных. На втором месте в рейтинге низких значений с большим отрывом находится отношение к руководителю: низкий уровень отношений с руководителем сложился у пятой части опрошенных. На третьем месте в иерархии низких значений удовлетворенность работой: такое значение зафиксировано у примерно пятой доли опрошенных (18,5%).



**Рисунок 4 - Результаты удовлетворенности профессиональной деятельностью по методике М.А. Дмитриева, %**

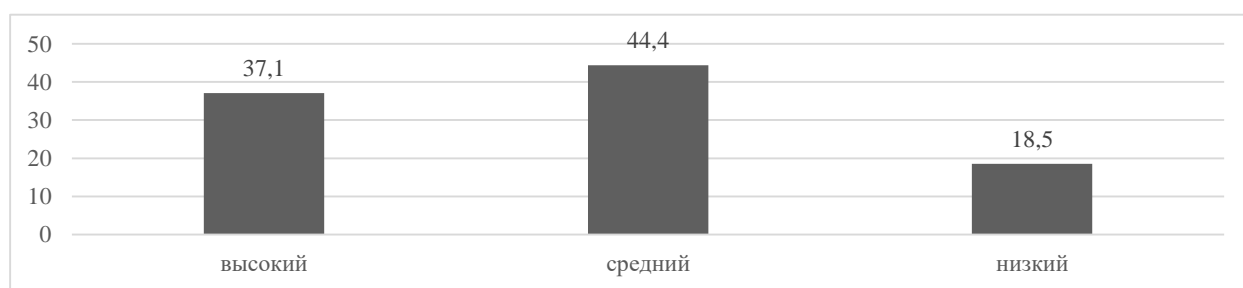
Уровень удовлетворенности трудом у наших респондентов замерялся по методике А.В. Батрашева «Определение удовлетворенности трудом». С учетом уровня удовлетворенности трудом молодых педагогов мы разделили их на три следующие группы: молодые педагоги с высоким уровнем удовлетворенности работой (10 чел., 37%), молодые преподаватели со средним уровнем удовлетворенности трудом (12 чел., 44,4%), молодые респонденты с низким уровнем удовлетворенности трудом (5 чел., 18,5%) (рисунок 5).

На наш взгляд, полученные результаты диагностика начинающих преподавателей вуза предопределяют основную направленность предлагаемой модели управления их профессиональной адаптацией (рисунок 6).

Разработанная модель управления адаптацией педагогов включает три этапа. На первом (подготовительном) этапе при помощи психолога осуществляется диагностика уровня адаптации и способностей начинающего педагога к профессиональной деятельности (подходит/не подходит в целом этому человеку педагогическая деятельность в вузе, определение сильных и слабых сторон). Второй этап предполагает работу по профессиональному становлению молодого преподавателя. Он включает 3 основных блока: программа развития психолого-педагогической компетентности путем освоения традиционных и активных методов обучения (участия в разнообразных тренингах); развитие научной компетентности через обучение в магистратуре и аспирантуре с последующей защитой диссертации и развитие проектной компетентности через участие в социальных и предпринимательских проектах; приобщение к организационной культуре.

Для повышения уверенности в себе и внешнего развития молодому преподавателю необходимо сделать приоритетным достижение успеха в научной работе, что позволит ему

накопить необходимый интеллектуальный капитал для эффективной профессиональной социализации и повысить свой социальный статус. Вторым направлением профессиональной адаптации выступает формирование коммуникативной компетентности (через развитие навыков командной работы) для успешного общения в коллективе и со студентами. Усвоение молодым педагогом норм, традиций и ценностей организационной культуры способствует успешной интеграции в коллектив образовательной организации и служит необходимым гигиеническим фактором. Научные успехи служат мотивирующим фактором, так как обеспечивают признание молодого преподавателя профессиональным сообществом, рост влияния в коллективе и среди студентов, самореализацию, что особенно значимо для профессиональной адаптации.



**Рисунок 5 - Уровень удовлетворенности трудом по методике А.В. Батрашева, %**

### **Результаты и их обсуждение**

Задача руководителя структурного подразделения (заведующего кафедрой), на наш взгляд, заключается в формировании благоприятного социально-психологического климата в коллективе, обеспечивающего условия для профессиональной социализации молодого преподавателя. Задача администрации вуза состоит в организации стимулирующей среды для выполнения совместных проектов, коллективной мыследеятельности преподавателей различных структурных подразделений. Такая стимулирующая среда поможет начинающему педагогу приобрести навыки командной работы, составляющие основу коммуникативной и психолого-педагогической компетентности. Программа развития психолого-педагогической компетентности реализуется в командной работе через обмен опытом с более старшими коллегами и преподавателями других подразделений.

Третий этап, результативно-деятельностный, характеризуется успешным прохождением адаптации молодым преподавателем.

### **Заключение**

По мнению большинства опрошенных молодых преподавателей, чаще всего начинающий специалист сталкивается с трудностями в установлении контакта со студентами, в учебно-методической, научной работе. В результате анкетирования преподавателей, при разработке модели управления адаптацией молодых преподавателей выявлены следующие проблемы: неумение управлять вниманием учащихся, трудности в организации занятий, неумение налаживать отношения с руководством, неудовлетворенность собой на работе.

Мы пришли к выводу о том, что процесс управления социально-психологической адаптацией молодых преподавателей в вузе должен строиться в первую очередь на работе с их



собственной жизненной позицией, образовательной и профессиональной индивидуальной траекторией и жизненной стратегией. Адаптация молодых преподавателей к условиям вуза характеризуется проявлением инициативы, наличием четкого плана личностного развития и индивидуальной траектории. На наш взгляд, процесс социально-психологической адаптации молодых преподавателей к условиям профессиональной деятельности в вузе будет более эффективным при практической реализации разработанной модели управления социально-психологической адаптацией молодых преподавателей.

## Библиография

1. Алексейчева Е.Ю., Ганова Т.В., Зверев О.М., Гончарова В.А., Калининкова Н.Г., Ключко О.И., Крупник В.Ш., Лебедев Р.С., Ле-ван Т.Н., Мамонтов К.В., Михайлова И.Д., Нехорошева Е.В., Пучкова Н.Н., Феклин С.И., Филиппова Л.С., Хабибова А.С., Ходоренко Е.Д., Злотников И.В., Левинтов А.Е., Смоляков А.В., Меерович М.Г. Мастерская организационно-деятельностных технологий. Опыт формирования в Московском городском университете: коллективная монография. Москва-Берлин: ООО "Директмедиа Паблишинг", 2019. 573 с. ISBN: 978-5-4499-0172-9
2. Алексейчева Е.Ю. Гуманизация образования как способ создания гуманного будущего // Методология научных исследований. материалы научного семинара. / Сер. «Библиотека Мастерской оргдеятельностных технологий МГПУ». Ярославль, 2021. С. 131-135.
3. Алексейчева Е.Ю. Многомерное образование: выбор или предопределенность // Методология научных исследований. материалы научного семинара. / Сер. «Библиотека Мастерской оргдеятельностных технологий МГПУ». Ярославль, 2021. С. 201-204.
4. Алексейчева Е.Ю. Современные подходы к организации креативного образования // Методология научных исследований. материалы научного семинара. / Сер. "Серия «Библиотека Мастерской оргдеятельностных технологий МГПУ». Вып. 2" Московский городской педагогический университет (МГПУ). Ярославль, 2021 С. 215-219
5. Казенина А.А., Алексейчева Е.Ю. Проблема гуманитаризации образования в условиях цифровой образовательной среды // Актуальные вопросы гуманитарных наук: теория, методика, практика. Сборник научных статей VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. К 25-летию Московского городского педагогического университета. 2020. С. 118-124.
6. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия. М.: Пер Сэ, 2007. С. 499-503.
7. Галынская Ю.С. Адаптация молодых преподавателей к условиям работы в вузе // Потенциал «зеленой» экономики и сельского туризма: перспективы устойчивого развития регионов. Бедгород, 2021. С. 137-143.
8. Галынская Ю.С. Модель управления адаптацией молодого преподавателя в кооперативном вузе // Социально-экономическое развитие сельских территорий: тренды кооперации. Новосибирск, 2021. С. 237-243.
9. Нехорошева Е.В. Исследование учебно-профессиональной мотивации студентов образовательных организаций // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2015. № 1 (5). С. 69-75.
10. Орчакова Л.Г. Интеграционные инновационные процессы в высшем профессиональном образовании: новые технологии обучения. В сборнике: Образование, экономика, право в современном информационном обществе. Материалы VIII международной научной конференции. 2012. С. 133-136.

## The model of managing the adaptation of a young teacher

**Yuliya S. Galynskaya**

PhD in Social Science, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Pedagogy,  
Psychology and Sociology,  
Siberian University of Consumer Cooperation,  
630087, 26, Karla Marksa str., Novosibirsk, Russian Federation;  
e-mail: barlak@list.ru

**Natal'ya A. Korosteleva**

PhD in Pedagogy,  
Associate Professor of the Department of Pedagogy,  
Psychology and Sociology,  
Siberian University of Consumer Cooperation,  
630087, 26, Karla Marksa str., Novosibirsk, Russian Federation;  
e-mail: korostel\_@mail.ru

**Abstract**

The purpose of the study is to theoretically and experimentally substantiate and develop a model for managing the adaptation of a young teacher at a university. As a result of the analysis of psychological and pedagogical literature, observation, questioning, testing of 27 young teachers of the Siberian University of Consumer Cooperation in 2021-2023, the authors developed a model of professional adaptation management. The presented model includes 3 stages – diagnostic, stage of professional development, resultant, and is aimed at the formation of psychological, pedagogical, scientific, project competence of a young teacher, introducing him to the organizational culture of the university. The practical implementation of this model contributes to the successful professional adaptation and socialization of a young teacher. The process of managing the socio-psychological adaptation of young teachers at a university should be built primarily on working with their own life position, educational and professional individual trajectory and life strategy. Adaptation of young teachers to the conditions of a university is characterized by the manifestation of initiative, the presence of a clear plan for personal development and an individual trajectory. In our opinion, the process of socio-psychological adaptation of young teachers to the conditions of professional activity at a university will be more effective with the practical implementation of the developed model for managing the socio-psychological adaptation of young teachers.

**For citation**

Galynskaya Yu.S., Korosteleva N.A. (2023) Model' upravleniya adaptatsiei molodogo prepodavatelya [The model of managing the adaptation of a young teacher]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 13 (9A), pp. 389-399. DOI: 10.34670/AR.2023.67.53.052

**Keywords**

Pedagogy, higher education, professional adaptation, young teachers, professional socialization, psychological and pedagogical support.

**References**

1. Alekseicheva E.Yu., Ganova T.V., Zverev O.M., Goncharova V.A., Kalinnikova N.G., Klyuchko O.I., Krupnik V.Sh., Lebedev R.S., Le-van T.N., Mamontov K.V., Mikhailova I.D., Nekhorosheva E.V., Puchkova N.N., Feklin S.I., Filippova L.S., Khabibova A.S., Khodorenko E.D., Zlotnikov I.V., Levintov A.E., Smolyakov A.V., Meerovich M.G. (2019) Masterskaya organizacionno-deyatel'nostnyh tekhnologij. Opyt formirovaniya v Moskovskom gorodskom universitete: kollektivnaya monografiya.[Workshop of organizational and activity technologies. The experience of formation at Moscow City University: a collective monograph]. Moscow-Berlin: Directmedia Publishing LLC, 2019. 573 p. ISBN: 978-5-4499-0172-9
2. Alekseicheva E.Yu. (2021) Gumanizatsiya obrazovaniya kak sposob sozdaniya gumannogo budushchego [Humanization of education as a way to create a humane future] Metodologiya nauchnyh issledovanij. materialy nauchnogo seminar. / Ser. «Biblioteka Masterskoj orgdeyatel'nostnyh tekhnologij MGPU». [Methodology of scientific research. materials

- of the scientific seminar. / Ser. "Library of the Workshop of organizational activity technologies of MSPU". Yaroslavl]. pp. 131-135.
3. Alekseicheva E.Yu. (2021) Mnogomernoe obrazovanie: vybor ili predopredelennost' [Multidimensional education: choice or predestination] Metodologiya nauchnyh issledovaniy. materialy nauchnogo seminar. / Ser. «Biblioteka Masterskoj orgdeyatel'nostnyh tekhnologij MGPU». YAroslav' [Methodology of scientific research. materials of the scientific seminar. / Ser. "Library of the Workshop of organizational activity technologies of MSPU"]. Yaroslavl. pp. 201-204.
  4. Alekseicheva E.Yu. (2021) Sovremennye podhody k organizacii kreativnogo obrazovaniya [Modern approaches to the organization of creative education] Metodologiya nauchnyh issledovaniy. materialy nauchnogo seminar. / Ser. "Seriya «Biblioteka Masterskoj orgdeyatel'nostnyh tekhnologij MGPU». Vyp. 2" Moskovskij gorodskoj pedagogicheskij universitet (MGPU). YAroslav' [Methodology of scientific research. materials of the scientific seminar. / Ser. "Series "Library of the Workshop of organizational and activity technologies of MSPU". Issue 2" Moscow City Pedagogical University (MSPU). Yaroslavl] p. 215-219
  5. Kazenina A.A., Alekseicheva E.Yu. (2020) Problema gumanitarizacii obrazovaniya v usloviyah cifrovoj obrazovatel'noj sredy [The problem of humanitarization of education in a digital educational environment] Aktual'nye voprosy gumanitarnykh nauk: teoriya, metodika, praktika. Sbornik nauchnyh statej VII Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii s mezhdunarodnym uchastiem. K 25-letiyu Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta [Topical issues of the humanities: theory, methodology, practice. Collection of scientific articles of the VII All-Russian Scientific and Practical Conference with international participation. To the 25th anniversary of the Moscow City Pedagogical University]. pp. 118-124.
  6. Antsyferova L.I. (2007) Razvitie lichnosti spetsialista kak sub"ekta svoei professional'noi zhizni [Development of the personality of a specialist as a subject of his professional life]. In: *Psikhologicheskie osnovy professional'noi deyatel'nosti: khrestomatiya* [Psychological foundations of professional activity: a reader]. Moscow: Per Se Publ.
  7. Galynskaya Yu.S. (2021) Adaptatsiya molodykh prepodavatelei k usloviyam raboty v vuze [Adaptation of young teachers to working conditions at a university]. In: *Potentsial «zelenoi» ekonomiki i sel'skogo turizma: perspektivy ustoichivogo razvitiya regionov* [Potential of the "green" economy and rural tourism: prospects for sustainable development of regions]. Bedgorod.
  8. Galynskaya Yu.S. (2021) Model' upravleniya adaptatsiei molodogo prepodavatela v kooperativnom vuze [Model for managing the adaptation of a young teacher at a cooperative university]. In: *Sotsial'no-ekonomicheskoe razvitie sel'skikh territorii: trendy kooperatsii* [Socio-economic development of rural areas: trends in cooperation]. Novosibirsk.
  9. Nekhorosheva E.V. (2015) Issledovanie uchebno-professional'noj motivacii studentov obrazovatel'nykh organizacij [Research of educational and professional motivation of students of educational organizations] *Ekonomicheskie i social'no-gumanitarnye issledovaniya*. [Economic and socio-humanitarian studies.] № 1 (5). pp. 69-75.
  10. Orchakova L.G. (2012) Integracionnye innovacionnye processy v vysshem professional'nom obrazovanii: novye tekhnologii obucheniya [Integration innovation processes in higher professional education: new learning technologies] V sbornike: Obrazovanie, ekonomika, pravo v sovremennom informacionnom obshchestve. Materialy VIII mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii [In the collection: Education, economics, law in the modern information society. Materials of the VIII International Scientific Conference] pp. 133-136.