Известия Воронежского государственного педагогического университета. 2026. № 2 (311). С. 98–103.
Izvestia Voronezh State Pedagogical University. 2026. (2), 98–103.

Научная статья
УДК 377.8
DOI: 10.47438/2309-7078_2026_2_98.

ВОЗМОЖНОСТИ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ К УСЛОВИЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ольга Анатольевна Ильясова[1]

Челябинский институт развития образования[1]
Челябинск, Россия

[1]*Кандидат педагогических наук, доцент, проректор по учебно-методической работе*
ORCID ID: 0000-0003-2463-1870; e-mail: Olga.Ilyasova@chiro74.ru

Аннотация. Исследуется проблема адаптации молодых педагогов к трудовому процессу в школе. Подчёркивается необходимость создания в общеобразовательной организации системы регулярной поддержки начинающих педагогов. Осуществляется научный обзор, раскрывающий различные стратегии обеспечения адаптации молодых педагогов к профессиональной среде. Ставится цель изучить возможности внутрикорпоративного обучения с целью поддержки молодых педагогов в процессе адаптации к условиям профессиональной деятельности в общеобразовательной организации и обобщить их в виде педагогических принципов. Раскрываются ресурсы внутрикорпоративного обучения в обеспечении адаптации молодых педагогов, способствующие обмену знаниями, непрерывному развитию, продуктивному взаимодействию, практическому освоению умений, формированию ценностей и активной позиции личности. Определяются и характеризуются принципы указанного обучения: направленности на корпоративные ценности, поддержки профессиональной успешности, мотивации сотрудников к саморазвитию, комфортности профессиональных коммуникаций.

Ключевые слова: общеобразовательная организация, внутрикорпоративное обучение, молодые педагоги, адаптация, условия профессиональной деятельности, педагогические принципы.

Для цитирования: *Ильясова О.А.* Возможности внутрикорпоративного обучения в обеспечении адаптации молодых педагогов к условиям профессиональной деятельности в общеобразовательной организации // Известия Воронежского государственного педагогического университета. 2026. № 2. С. 98–103. DOI: 10.47438/2309-7078_2026_2_98.

Введение

Педагогическая деятельность является сложным, нормативно регламентированным, социально ориентированным и требующим ответственного к себе отношения процессом. К современному педагогу предъявляются высокие требования. Проводят различные мониторинги оценки эффективности профессиональной деятельности, что многократно усложняет рабочий процесс. Кроме того, в рамках системы образования постоянно обновляются образовательные и воспитательные практики, требования к профессиональным знаниям специалистов; изменяются нормативные документы. Поэтому у многих педагогов, особенно молодых специалистов, которые не обладают значительным опытом и развитыми профессиональными компетенциями (в частности, методического и психолого-педагогического плана), возникают сложности с реализацией своих обязанностей. Кроме того, наличие разнообразного контингента обучающихся в общеобразовательных организациях (детей мигрантов, с ОВЗ, девиациями поведения и т.д.), высокие требования к образовательным результатам детей со стороны их родителей и множество других особенностей профессиональной деятельности могут затруднить адаптацию молодых

© Ильясова О.А.., 2026

педагогов, выступить демотивирующими факторами, основаниями ухода из профессии.

К сожалению, кадровый «голод» в системе образования проявляется остро. Современные школы испытывают дефицит в молодых специалистах, которые, несмотря на отсутствие глубоких профессиональных знаний, обладают рядом преимуществ: как правило, владеют современными технологиями обучения, в том числе цифровыми, реже испытывают педагогическую усталость и меньше подвержены нарушениям профессионального здоровья. Данные специалисты отличаются выраженным оптимизмом и энтузиазмом, что импонирует обучающимся, так как эти состояния юного педагога пробуждают у обучающихся интерес к взаимодействию с ним.

Соответственно, задача специалистов общеобразовательных организаций состоит в создании условий, направленных на поддержку молодых кадров; формирование комфортной среды для реализации их педагогического потенциала, непрерывного роста и личностно-профессионального развития. Важно обеспечить управленческую, методическую, психолого-педагогическую поддержку начинающих педагогов. Данная поддержка должна быть системной, регулярной, комплексной. Для достижения этого целесообразно использовать возможности внутрикорпоративного обучения. Такое обучение нацелено на преодоление многих проблем, характерных для педагогической деятельности: адаптации кадров, их развития, формирования комфортной среды, повышения имиджа школы. В конечном счете оно обеспечивает повышение качества образования, что выступает ключевой целью образовательной политики. Следовательно, в данной статье будут рассмотрены возможности внутрикорпоративного обучения в обеспечении адаптации молодых педагогов к условиям профессиональной деятельности в общеобразовательной организации.

Результаты

Анализ научных источников показывает, что на сегодняшний день существует значительное количество способов поддержки молодых педагогов в процессе адаптации, основанных на исследовании их профессиональных проблем и включающих в себя описание рекомендуемых решений. В частности, констатируется, что начинающие педагоги испытывают трудности с оформлением документации, управлением поведением обучающихся. Также для этих работников характерны недостаток практического опыта и наличие разрыва между теоретическими знаниями и реальными профессиональными ситуациями [1]. Раскрываются успешные практики их адаптации, выражающиеся в консультативной помощи опытных коллег, поддержке со стороны наставника. Наставничество позиционируется в качестве достаточно популярной и перспективной формы содействия молодым педагогам в адаптации к общеобразовательной организации [3]. Указываются разные модели наставничества: модель поддержки, модель руководства, модель воспитания, модель рефлексии и пр. Называются функции наставничества, реализуемого при адаптации молодых специалистов: организационно-управленческая, социально-педагогическая, информационно-консультативная [8]. Уточняются принципы реализации программ наставничества, разработанных для молодых педагогов (такие как принцип индивидуализации, принцип непрерывности, принцип эффективности) [9].

Кроме того, молодым педагогам предлагается использовать потенциал психологической службы; следует задействовать управленческие механизмы, имеющиеся у администрации образовательной организации [7]. Отмечается, что адаптация включает в себя определенные стадии: ознакомление, пробу сил, активную рефлексию, появление профессиональных успехов и стабилизацию личностно-профессионального развития. Предлагается вовлекать молодых специалистов в процесс непрерывного совершенствования, а для этого обеспечить повышение квалификации через реализацию программ стажировок [4].

Отмечается, что адаптация требуется не только молодым специалистам, но и опытным педагогам для гибкого реагирования на меняющиеся постоянно условия окружающей среды, вызовы современности (например, распространение искусственного интеллекта). Для этого описывается потенциал корпоративного обучения, включающего тренинги, менторство, коучинг [10]. Предлагается использовать кейс-технологии и лайф-коучинг для организационно-методического сопровождения профессиональной адаптации молодых учителей [6]. Указываются кейсы (практические, обучающие и научно-исследовательские), снижающие ограничивающие убеждения и стимулирующие начинающих специалистов к разрешению проблемных ситуаций.

Называются также другие ресурсы, применяемые при адаптации молодых специалистов, основанные на использовании цифровых образовательных ресурсов: онлайн-курсов, цифровых платформ, виртуального наставничества и дистанционного обучения [12]. Вместе с тем подчеркивается необходимость внедрения системного и долгосрочного подхода, нацеленного на создание условий для постоянного профессионального совершенствования кадров.

Итак, в литературе описаны множество способов поддержки педагогов в процессе адаптации: они многообразны и направлены на управленческую, психологическую, методическую помощь. Предлагается осуществлять повышение квалификации молодых педагогов; реализовывать для них программы стажировки, предоставлять им цифровые образовательные ресурсы; применять активные методы обучения и сопровождения: наставничество, коучинг, тренинг и пр. Однако данные практики не образуют системы и не решают испытываемые начинающими педагогами проблемы комплексно. Ученые признают, что необходимо обеспечить целостность адаптации молодых педагогов, что у внутрикорпоративного обучения имеется огромный потенциал. Таким образом, считаем необходимым обосновать ресурсы рассматриваемого обучения в обеспечении адаптации молодых педагогов. Также находим целесообразным выделить общие правила, подходы, принципы решения обозначенной проблемы.

Цель статьи заключается в изучении возможностей внутрикорпоративного обучения, используемых для поддержки молодых педагогов в процессе

адаптации к условиям профессиональной деятельности в общеобразовательной организации, и обобщении их в виде педагогических принципов.

Анализ научных работ, в которых раскрываются особенности указанного обучения, специфика самообучающейся организации, показывает, что этот вариант непрерывного профессионального развития кадров отвечает задачам подготовки начинающих специалистов. Стоит признать, что именно внутрикорпоративное обучение позволяет комплексно решить проблемы адаптации молодых педагогов. Во-первых, оно формирует поддерживающую, неформальную среду обмена знаниями, то есть опытные педагоги рассказывают начинающим специалистам об успешных практиках, затрагивающих широкий круг вопросов: методические, коммуникативные, предметные, организационного плана [11]. Во-вторых, реализуется стратегия самообучающейся организации, которая обеспечивает непрерывное развитие специалистов, обучение на собственном опыте в условиях экономии временных, финансовых и кадровых ресурсов [5]. В-третьих, в рамках такого обучения сотрудники общеобразовательной организации учатся продуктивно взаимодействовать, разрешать конфликты; формировать гармоничную среду за счет расширения психологических и методических знаний, организаторских умений, применения активных методов обучения [14]. В-четвертых, внутрикорпоративное обучение ориентировано на максимальное обогащение практическими умениями; решение проблем, связанных с деятельностью конкретной образовательной организации; формирование единых для коллектива ценностей [13]. В-пятых, данное обучение предполагает формирование активной жизненной позиции, учитывает потребности специалиста, способствует подготовке новых сотрудников, устранению дефицита опытных кадров [2]. Указанные преимущества внутрикорпоративного обучения всецело удовлетворяют запрос, предъявляемый к на адаптации молодых учителей.

Молодые педагоги нуждаются в поддержке коллег, которая обеспечивается с помощью применения форма и методов обучения в рамках внутрикорпоративной подготовки: наставничества, мониторинга, консультации, рекомендации, мастер-класса, открытого урока, успешного примера и пр. Начинающие специалисты также испытывают потребность в расширении комплекса знаний и практических умений, которые можно развивать, используя внутришкольный потенциал, экономя время на прохождении очных или дистанционных курсов повышения квалификации. Кроме всего прочего, у данных педагогов возникают затруднения при работе с некоторыми категориями учеников, решением конкретных педагогических задач (разработкой программы, конспекта, подготовкой отчета). И именно коллеги смогут дать простой и адекватный совет, отвечающий конкретному запросу. В школе через реальное взаимодействие, взаимопомощь, обмен знаниями выстраиваются партнерские отношения, формируется комфортная и безопасная среда. Таким образом, внутрикорпоративное обучение обладает широкими возможностями, реализация которых будет способствовать адаптации молодых педагогов к общеобразовательной организации.

Принципы внутрикорпоративного обучения, применяемые для обеспечения адаптации молодых педагогов к обозначенным условиям, представляют собой определенные правила.

Первый принцип обозначим как принцип направленности на корпоративные ценности. Приобщение молодых педагогов к новым условиям профессиональной деятельности должно быть не формальной деятельностью, для которой характерны конкретные функции и ответственность разных субъектов, а целостным, личностно ориентированным процессом профессиональной социализации. Он должен быть направлен на формирование устойчивой педагогической идентичности, создание поддерживающей среды. Важно, чтобы начинающий специалист почувствовал себя полноправным членом сплоченного коллектива, то есть обладающего общими целями, установками, идеями. Следовательно, в образовательной организации должна быть сформирована корпоративная культура, характеризующаяся наличием традиций и ценностных ориентиров, которые обеспечивают преемственность педагогического опыта, способствуют возникновению чувства профессиональной принадлежности и благоприятного психологического климата. Принцип направленности на корпоративные ценности предполагает становление в вышеназванной организации целостного ценностно-ориентированного сообщества через разработку единой миссии и стратегии развития. Администрация школы должна сформировать уникальный образ учреждения, внедрив фирменный стиля, корпоративные ритуалы, уникальные обычаи и символику. Важно транслировать ценности через поведение благодаря соблюдению единых этических норм, дресс-кода, правил коммуникации. Иными словами, молодые специалисты должны гордиться тем, что они работают в данной организации, стремиться поддерживать ее имидж, укреплять репутацию своего коллектива.

Второй принцип нацелен на поддержку профессиональной успешности молодых педагогов. Нередко неуверенность в себе на первых порах профессиональной деятельности приводит к пассивности, изолированности специалиста, его исключенности из профессиональных сообществ, образовательных событий. Важно создавать такие ситуации, в которых молодой педагог мог бы активно проявить себя, продемонстрировать свои знания, личностно-профессиональные характеристики, общую эрудицию. Профессиональная успешность может обеспечиваться за счет проведения тренингов по коммуникации; практико-ориентированных семинаров, посвященных теме решения конфликтов; мастер-классов по тайм-менеджменту в рамках школы молодого педагога. Кроме того, со стороны наставника специалист может получать не только методическую, но и эмоциональную поддержку: одобрительную похвалу, мягкую критику. Целесообразно поощрять участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства. Это достигается благодаря предварительной поддержке при подготовке к данным конкурсам

через микрообучение, супервизию со стороны педагога-психолога. Администрации следует обеспечить публичное признание достижений молодых специалистов в виде благодарности на педсоветах, в школьных СМИ, систему награждений в целом. Данные формы поддержки профессиональной успешности молодых педагогов способствуют повышению самооценки последних, формированию у них уверенности, появлению желанию улучшать качество образования.

Третий принцип (мотивации сотрудников к саморазвитию) предполагает создание развивающей среды для молодых педагогов, в которой они могут непрерывно получать знания в комфортных условиях. Такая мотивация должна осуществляться разными способами: как через непосредственные обучающие мероприятия, так и через формирование ресурса успешных практик, «банка знаний», доступного для педагогов. В общеобразовательной организации уместно создать некую методическую копилку, в которой будут храниться разработки педагогов, информационные материалы с различных семинаров для специалистов образования (презентации, статьи, методические рекомендации). Целесообразно регулярно пополнять библиотечный фонд научно-методическими изданиями, предназначенными для всех педагогов и раскрывающими современные подходы к проектированию содержания и средств обучения. Важно поддерживать самообразовательную деятельность специалистов, повышать их готовность не только к обогащению профессионального опыта, но и распространению своих практик на семинарах, конкурсах педагогического мастерства, научно-практических мероприятиях. Необходимо показывать траекторию профессионального роста, возможность построения вертикальной и горизонтальной карьеры, обуславливаемую профессиональным саморазвитием. Целесообразно нацеливать молодых педагогов на всестороннее развитие, совершенствование предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций. Молодые педагоги должны владеть знаниями в области работы с различными контингентами детей, профилактики эмоционального выгорания, применения современных образовательных технологий. Следует также поощрять специалистов заниматься духовно-нравственным и физическим совершенствованием с целью достижения высоких результатов без вреда для профессионального здоровья.

Четвертый принцип ориентирован на комфортность профессиональных коммуникаций. Согласно данному принципу, в образовательной организации важно формировать благоприятный социально-психологический климат и культуру сотрудничества. Нередко педагоги предпочитают индивидуальную работу, что часто выливается в «профессиональное одиночество». В современных условиях такой вариант непродуктивен, так как не способствует как личностному, так и профессиональному росту. Для того чтобы обеспечить профессиональные коммуникации, следует стимулировать педагогов к взаимодействию. Возникновение в школе методических объединений, творческих групп, проектных команд для решения той или иной задачи гарантирует развитие профессиональных коммуникаций, освоение специалистами норм бесконфликтного обучения, творческого сотрудничества. Молодых педагогов следует включать в различные профессиональные объединения, временные или постоянные сообщества. При этом важно определять общие правила взаимодействия: конструктивную критику, взаимовыгодное сотрудничество, отказ от непродуктивных споров и конфликтов. Молодые педагоги не должны бояться обратиться за помощью (в виде рекомендации, совета, экспертизы) к коллегам или администрации. Руководству школы следует проводить мониторинг социально-психологического климата в коллективе. Необходимо согласовать с коллективом общие принципы комфортных коммуникаций, то есть основанных на проявлении вежливости и уважения, на точности и лаконичности формулировок. Необходимо расширять знания специалистов в области общения; формировать приемы, способствующие продуктивному взаимодействию: «я-сообщение», «мы-подход», активное слушание и пр.

Итак, нами определены принципы внутрикорпоративного обучения, направленные на обеспечение адаптации молодых педагогов к условиям профессиональной деятельности в общеобразовательной организации: направленности на корпоративные ценности, поддержки профессиональной успешности, мотивации сотрудников к саморазвитию, комфортности профессиональных коммуникаций. Данные принципы не являются формальными лозунгами: они находят отражение в реальной практике работы школ (например, Челябинской области). Речь идет о региональных инновационных площадках, которые реализуют научно-прикладные проекты в области профилактики учебной неуспешности, реализации духовно-нравственного воспитания обучающихся, выстраивания конструктивного взаимодействия с семьей и пр. Воплощение данных принципов позволило данным организациям обрести статус не только региональной, но и федеральной площадки, получать гранты, а педагогам становится победителями различных конкурсов профессионального мастерства.

Выводы

Адаптация молодых специалистов – сложный и напряженный процесс. Чтобы удержать в школе молодые кадры, необходимо оказывать им системную, регулярную поддержку. Внутрикорпоративное обучение характеризуется наличием возможностей обеспечения адаптации молодых педагогов. Оно способствует обмену знаниями между специалистами в различных форматах (таких как открытые уроки, педагогические советы, мастер-классы, тренинги). Данное обучение ориентировано на непрерывное профессиональное совершенствование кадров, развитие у них навыков продуктивного взаимодействия. Обучение на опыте школы позволяет оперативно развивать практические умения специалистов, решения разных проблем. Кроме того, оно способствует становлению общих для коллектива ценностей и повышению активности личности. Данные особенности отражаются в принципах внутрикорпоративного обучения в обеспечении адаптации молодых педагогов: направленности на корпоративные ценности, поддержки

профессиональной успешности, мотивации сотрудников к саморазвитию, комфортности профессиональных коммуникаций.

Предложенные принципы могут применяться при управлении и методической работе в общеобразовательной организации. Изложенные принципы могут быть адаптированы к конкретным школам, интегрированы в региональные и муниципальные программы адаптации молодых специалистов, практики развития корпоративной культуры образовательной организации.

Конфликт интересов

Автор декларирует отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

Библиографический список

1. Андрущенко Т.Ю., Аржаных Е.В., Виноградов В.Л. и др. Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов // Психолого-педагогические исследования. 2017. № 9 (2). С. 1–16.

2. Волохов М.С. Понятие и содержание внутрикорпоративного обучения // Дайджест социальных исследований. 2023. № 1 (9). С. 47–52.

3. Воскрекасенко О.А., Варникова О.В., Константинов В.В. и др. Наставничество в системе обеспечения адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 9 (101). С. 88–95.

4. Джабраилова Л.Х., Сулейманова А.А. Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов // Известия Чеченского государственного педагогического университета. Серия 1. Гуманитарные и общественные науки. 2018. Т. 21, № 3(23). С. 164–171.

5. Ильясов Д.Ф. Стратегия самообучающейся организации в практике обучения персонала общеобразовательной школы // Педагогическое образование и наука. 2013. № 5. С. 121–125.

6. Кирячек В.А. Организационно-методическое сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей на основе использования кейс-технологии // Лига исследователей МГПУ : сборник статей студенческой открытой конференции : в 3 т. М. : ПАРАДИГМА, 2024. С. 173–179.

7. Магсумов Т.А., Ищенко О.В., Зливко С.Д. и др. Проектирование адаптации молодых педагогов общеобразовательной школы // Наука Красноярья. 2022. № 11 (1). С. 68–83.

8. Масалимова А.Р. Сущность и содержание современной наставнической деятельности в корпоративном обучении молодых специалистов предприятия // Инновации в образовании. 2012. № 11. С. 61–70.

9. Нагрелли Е.А., Кузнецова Ю.А. Наставничество как основа развития кадрового потенциала образовательной организации // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2026. № 1 (66). С. 17–29.

10. Седельников С.В., Алиева М.А., Дмитренко В.Г. Система корпоративного обучения как стратегия профессионального личностного роста // Мир науки, культуры, образования. 2024. № 6 (109). С. 414–417.

11. Селиванова Е.А., Ильясова О.А. Использование возможностей внутриорганизационного обучения для совершенствования психолого-педагогических знаний учителей с целью профилактики учебной неуспешности в школе // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2022. № 3 (52). С. 82–93.

12. Торлопова Н.И., Батищева А.А. Профессиональная адаптация молодых специалистов в образовательной организации: современные подходы и перспективы развития // Вестник магистратуры. 2025. № 7 (166). С. 18–21.

13. Федоров О.Д., Николенко О.И. Внутрикорпоративное обучение в системе непрерывного педагогического образования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2021. № 3 (48). С. 57–70.

14. Ярычев Н.У. Особенности развития конфликтологической культуры учителя в условиях самообучающейся организации // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2011. № 20 (115). С. 331–336.

References

1. Andrushchenko, T.Yu., Arzhanykh, E.V., Vinogradov, V.L., et al. (2017) Problems of professional adaptation of young teachers. *Psychological and pedagogical studies*. 9 (2). 1–16. (In Russian)

2. Volohov, M.S. (2023) Concept and content of internal corporate training. *Digest of social research*. 1 (9). pp. 47–52. (In Russian)

3. Voskrekasenko, O.A., Varnikova, O.V., Konstantinov, V.V., et al. (2022) Mentoring in the system of ensuring adaptation of young teachers in a general education organization. *Society: sociology, psychology, pedagogy*. 9 (101). 88–95. (In Russian)

4. Dzhabrailova,L.Kh., Suleimanova, A.A. (2018) Problems of professional adaptation of young teachers. *Bulletin of the Chechen State Pedagogical University. Series 1. Humanities and social sciences*. 21, 3(23), 164–171. (In Russian)

5. Ilyasov, D.F. (2013) The strategy of a self-learning organization in the practice of training comprehensive school personnel. *Pedagogical education and science*. (5). 121–125. (In Russian)

6. Kiryachek, V.A. (2024) Organizational and methodological support for the professional adaptation of young teachers based on the use of case technology. In*: League of Researchers of Moscow State Pedagogical Univ.: Collection of articles from a student open conference*. In 3 volumes. Moscow, Paradigm, 173–179. (In Russian)

7. Magsumov, T.A., Ishchenko O.V., Zlivko S.D. et al. (2022) Designing the Adaptation of Young Teachers of a Comprehensive School. *Science of Krasnoyarsk*. 11(1), 68–83. (In Russian)

8. Masalimova A.R. (2012) The Essence and Content of Modern Mentoring Activities in Corporate Training of Young Specialists of an Enterprise. *Innovations in Education*. (11), 61–70. (In Russian)

9. Nagrelli, E.A., Kuznetsova, Yu.A. (2026) Mentoring as a Basis for Developing the Human Resources Potential of an Educational Organization. *Scientific Support for the System of Advanced Training of Personnel*. 1 (66), 17–29. (In Russian)

10. Sedelnikov S.V., Alieva M.A., Dmitrenko V.G. (2024) The Corporate Training System as a Strategy for Professional Personal Growth. *The World of Science, Culture, Education*. 6 (109), 414–417. (In Russian)

11. Selivanova, E.A., Ilyasova, O.A. (2022) Using Intra-Organizational Training Opportunities to Improve Teachers' Psychological and Pedagogical Knowledge in Order to Prevent Academic Failure at School. *Scientific Support for the System of Advanced Training of Personnel*. 3 (52), 82–93. (In Russian)

12. Torlopova, N.I., Batishcheva, A.A. Professional (2025) Adaptation of Young Specialists in an Educational Organization: Modern Approaches and Development Prospects. *Bulletin of the Magistracy*. 7 (166), 18–21. (In Russian)

13. Fedorov, O.D., Nikolenko, O.I. (2021) Intra-Corporate Training in the System of Continuous Pedagogical Education. *Scientific Support for the System of Advanced Training of Personnel*. 3 (48), 57–70. (In Russian)

14. Yarychev, N.U. (2011) Features of the Development of a Teacher's Conflictological Culture in a Self-Learning Organization. *Scientific Bulletin of Belgorod State University. Series: Philosophy. Sociology. Law*. 20 (115), 331–336. (In Russian)

Поступила в редакцию 30.03.2026
Подписана в печать 30.06.2026

Original Article
UDC 377.8
DOI: 10.47438/2309-7078_2026_2_98.

INTERNAL TRAINING OPPORTUNITIES IN ENSURING YOUNG TEACHERS' ADAPTATION TO PROFESSIONAL WORK IN A GENERAL EDUCATION ORGANIZATION

Olga A. Ilyasova[1]

Chelyabinsk Institute for Education Development[1]
Chelyabinsk, Russia

[1]*Cand. Pedagog. Sci., Docent, Vice-Rector for Academic and Methodological Work, ORCID ID: 0000-0003-2463-1870; e-mail: Olga.Ilyasova@chiro74.ru*

Abstract. The article explores the problem of adapting young teachers to the work process in schools. It emphasizes the need to create a system of regular support for novice teachers in educational institutions. The article provides a scientific review of various strategies for ensuring the adaptation of young teachers to the professional environment. The goal is to explore the possibilities of in-house training to support young teachers in their adaptation to the professional environment in educational institutions and summarize them in the form of pedagogical principles. The resources of in-company training are revealed in ensuring the adaptation of young teachers, which promotes knowledge sharing, continuous development, productive interaction, practical mastery of skills, and the formation of values and an active personality. The principles of this training are defined and characterized: focus on corporate values, support for professional success, motivation of employees for self-development, and comfort in professional communication.

Key words: general education organization, internal corporate education, young teachers, adaptation, professional conditions, pedagogical principles.

Cite as: Ilyasova, A.I., Goltsova, T.A. (2026) Internal training opportunities in ensuring young teachers' adaptation to professional work in a general education organization. *Izvestia Voronezh State Pedagogical University.* (2), 98–103. (In Russ., abstract in Eng.). DOI: 10.47438/2309-7078_2026_2_98.

Received 30.03.2026
Accepted 30.06.2026