

ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К СОДЕРЖАНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗЛИЧНЫХ РЕГИОНАХ РОССИИ

В статье приводятся результаты анализа данных мониторинга мнений работодателей и молодых педагогов по вопросам содержания педагогического образования, уровня подготовки молодых педагогов, средств оценивания профессиональной компетентности молодых педагогов работодателями, форм проведения «экзамена на профессию» и др.

Разработка и проведение программы модернизации содержания педагогического образования в России обусловлены растущими требованиями к профессиональному мастерству учителей, ростом социальной значимости педагогической профессии и новыми возможностями использования средств ИКТ для развития педагогических технологий и др. Новые требования предъявляются и к понятию «профессия учителя». Сегодня на первый план выходит способность педагога «расти» в профессии, умение анализировать и повышать свой профессиональный уровень, навыки выстраивания коммуникации с коллегами, учениками и их родителями, способность осваивать новые профессиональные зоны, необходимые для педагогической деятельности в меняющихся условиях.

Основной целью профессионального педагогического образования является подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту [1]. Особое место занимает умение применять полученные знания на практике.

Развитие педагогического образования сегодня рассматривается в качестве одной из актуальнейших проблем. В проекте Концепции поддержки развития педагогического образования в стране, предложенном к обсуждению общественности в январе 2014 года, актуальность обновления педагогического образования обозначена следующим образом: новые требования к качеству школьного образования, выраженные в Федеральных государственных образовательных стандартах,

утверждение профессионального стандарта педагога предполагают необходимость изменения в организации, содержании, технологиях и масштабе подготовки педагогов [4]. Особенно важными становятся обоснованные решения по поводу тех или иных изменений в педагогическом образовании. Такие обоснования формируются, исходя, по крайней мере, из двух позиций: общего понимания содержания профессиональной деятельности учителя и конкретного зафиксированного заказа рынка труда в сфере образования. Важно отметить, что заказ рынка труда не следует понимать упрощенно – только как количество учителей конкретных предметов, которые требуются или через определенные промежутки времени потребуются системе среднего образования. Важно понимать, какие именно компетенции современного учителя являются востребованными в первую очередь, владеют ли учителя данными компетенциями и что должно быть сделано в системе вузовской подготовки учителя, в системе повышения квалификации и переподготовки учителей, чтобы заполнить имеющиеся квалификационные дефициты.

Понятно, что в этом плане становится чрезвычайно актуальным изучение мнений работодателей, прежде всего директоров образовательных организаций, о том, какого именно учителя они ждут, что именно не удовлетворяет их в подготовке учителей, какими средствами они пользуются для оценки пригодности новых учителей и что считают наиболее важным для этого. Таким образом, актуальность такой работы обусловлена объективными потребностями прогнозирования современного развития непрерывного педагогического образования России, которое, являясь составной частью системы образова-

ния, выполняет задачу кадрового обеспечения дошкольного, среднего, специального и дополнительного образования, а также начального, среднего и высшего профессионального образования.

Для решения задачи обобщения требований работодателей к содержанию педагогического образования учителя в регионах России научной группой лаборатории методологии и прогностики развития педагогического образования ФГНУ ИПООВ РАО в составе д.п.н. Е. В. Пискуновой, д.п.н. Л. С. Илюшина, к.п.н. А. Ю. Сергиенко под руководством д.п.н. И. И. Соколовой был проведен мониторинг требований работодателей к содержанию педагогического образования учителя [5, 6, 7]. В рамках исследования в качестве инструмента мониторинга научной группой были разработаны анкета для молодых учителей (с педагогическим стажем не более 5 лет) и анкета для работодателей – представителей администрации общеобразовательных учебных заведений и дошкольных образовательных учреждений. Анализ данных мониторинга осуществлялся по следующим аспектам: содержание педагогического образования, требования работодателей к молодым специалистам, уровню их подготовки, удовлетворенность работодателей уровнем этой подготовки, средства оценивания профессиональной компетентности молодых педагогов работодателями, формы проведения «экзамена на профессию» и др.

В анкетировании молодых учителей (июнь 2013 – январь 2014 года) участвовал 321 молодой специалист (стаж работы не более 5 лет) из более 20 регионов России. На вопросы анкеты для работодателей ответили 127 руководителей образовательных учреждений из Санкт-Петербурга, Томска, Пскова, Тюмени, Астрахани и прилегающих к ним областей (декабрь 2013 – июнь 2014 года). Заполнение анкеты осуществлялось электронным способом с использованием базы данных Google Docs. Проведение мониторинга и анализ полученных данных позволили сделать первые выводы.

Готовность выпускников к профессиональной деятельности определяется не только содержанием программ высшего педагогического образования. В развитых странах используются различные стратегии отбора кандидатов на профессию по двум направлениям – отбор абитуриентов на этапе поступления в

высшие педагогические учебные заведения и отбор выпускников на этапе вступления в должность учителя. В странах с наиболее эффективной системой образования определяющим является жесткий механизм отбора поступающих на программы подготовки учителей. Недобора абитуриентов на педагогические специальности, например, в Сингапуре, Финляндии или Австралии не происходит из-за высокого социального статуса педагогической профессии и высокого качества подготовки учителей в этих странах. Важной особенностью такого отбора является выявление мотивации абитуриентов на педагогическую профессию и непрерывное самообразование.

Отбор мотивированных абитуриентов мог бы решить некоторые кадровые проблемы российской системы образования. Проблему мотивации студентов педагогических специальностей работодатели ставят на первое место. Наше исследование показало, что 50,4% работодателей беспокоит отсутствие мотивации выпускников педагогических вузов. Низкую мотивацию выпускников педагогических вузов 64% респондентов связывают со «случайностью» выбора профессии на этапе поступления в вуз. Ответы работодателей выявляют и другие причины низкого процента выпускников, которые после окончания педагогического вуза идут работать по специальности. Это низкий социальный статус педагогической профессии (58,4%), повышенная трудность работы с детьми и загруженность педагога (56,8%), реальная возможность получить более привлекательную «непедагогическую работу» с дипломом, полученным в вузе педагогического профиля (25,6%). Низкий социальный статус молодого специалиста-учителя отметили 30,4% опрошенных. Только 13,6% респондентов видят причину в отсутствии в «поле зрения» студентов успешных, престижных школ, в которые действительно хотелось бы пойти работать.

Большинство руководителей образовательных учреждений положительно отнеслись к предложенным в анкете инициативам по дополнительному отбору абитуриентов на педагогические специальности: *учет среднего балла аттестата* как значимого показателя при поступлении в вуз поддержали 80,3% респондентов (11,8% высказались против), *использование портфолио* в отборе абитуриентов при поступлении в вуз – 55%

респондентов (против высказались 26,8% респондентов).

Сегодня проблема обновления педагогических кадров в школе с формулировкой «Как привлечь выпускников педвузов в школу?» не теряет своей актуальности. В то же время приходится решать вопрос, как сделать так, чтобы эти учителя остались в школе. Наше исследование выявило, что 61% опрошенных молодых учителей имеют стаж 2 года и менее. Учителей, имеющих стаж 4 и 5 полных лет, всего 16% от общего числа опрошенных молодых учителей.

По нашим данным в исследуемых регионах в среднем в общеобразовательных и дошкольных учебных заведениях работает всего 9,37% молодых специалистов (процент от общего числа педагогов в образовательных учреждениях, о которых получена информация из анкет). Результаты показали, что 27% молодых педагогов закончили педагогический вуз, 21% – закончили непедagogический вуз (из них 13% со специальностью *учитель*), 6% – закончили педагогический колледж и 4% не имеют ни высшего, ни педагогического образования. Таким образом, 9% опрошенных молодых педагогов не имеют педагогического образования (11% не ответили на этот вопрос).

Руководители образовательных учреждений оценивали уровень профессиональной подготовки молодых специалистов к педагогической деятельности. Результаты не утешительны: только 15% работодателей удовлетворены вузовской подготовкой учителей. Большая часть руководителей (70%) не удовлетворены этой подготовкой в полной мере, а 7,9% считают ее неудовлетворительной. Оценивая динамику уровня вузовской подготовки специалистов в области образования, большинство работодателей (55,9%) отметили, что за последние несколько лет он понизился, а 26,8% считают, что уровень не менялся.

Что же беспокоит работодателей в уровне подготовки молодых учителей, которые приходят устраиваться на работу? В первую очередь, это отсутствие требуемой профессиональной мотивации, вплоть до явного нежелания идти работать в школу после окончания вуза (50,4%). Достаточно часто работодатели отмечали неумение строить взаимодействие с другими участниками образовательного процесса (38,6%), низкий уровень пред-

метной подготовки (37,0%) и недостаток общей культуры (33,1%). Каждый четвертый респондент назвал отсутствие коммуникативных навыков (25,2%), а 22% – интеллектуальных усилий. Основанием для оптимизма в анализе оценки руководителями молодых специалистов могут быть положительная оценка ИКТ грамотности, наличие гражданской позиции и достаточно высокого уровня нравственности. Во всяком случае, эти позиции «замыкают» рейтинг проблем, по мнению руководителей школ.

В таблице представлены ответы работодателей о профессиональных задачах современного педагога и о тех из них, которые вызывают наибольшие трудности у молодых учителей.

«Лидерами» позиций, характеризующих основные трудности педагога, стали «умение поддержать дисциплину в классе» (это всегда актуально для начинающих педагогов) и «осуществлять взаимодействие с родителями» (эта проблема сегодня актуальна для всех педагогов).

В большинстве развитых стран допуск к профессии осуществляется на основании экзамена на должность учителя. Такие экзамены распространены в Юго-Восточной Азии, Австралии, некоторых штатах США, Канаде и других странах. Стандартная схема такого экзамена включает три ступени:

1) письменный тест на знания по преподаваемому предмету, педагогике, методике обучения предмету; иногда также используется тест на интеллектуальные способности;

2) мини-преподавание: претендент должен составить фрагмент урока по предложенной теме (15 минут) в присутствии экзаменатора, а потом за ограниченное время реализовать его в классе с детьми, далее следует краткое собеседование по результатам выполнения (вместо третьей ступени); иногда дополнительно используется тест на компьютерную грамотность;

3) собеседование: претенденту необходимо доказать комиссии, что он хочет быть учителем.

В нашей стране введение такого экзамена сегодня активно обсуждается. Интересные данные были получены при исследовании мнения работодателей по поводу необходимости проведения экзамена «на должность». Оказалось, что 70% руководителей считают, что такой экзамен не нужен и достаточно

Т а б л и ц а

Распределение ответов работодателей на вопрос о профессиональных задачах учителя

Вопросы/ответы	Какие профессиональные задачи должен сегодня в первую очередь уметь решать педагог?	Какие профессиональные задачи вызывают сегодня наибольшие трудности у молодых педагогов?
Ясно объяснять свой предмет	33,1 %	29,9 %
Осуществлять деловую коммуникацию	14,2 %	11,8 %
Поддерживать дисциплину в классе	22,0 %	55,9 %
Понимать и изучать ребенка	22,0 %	18,9 %
Развивать личность ребенка	55,9 %	20,5 %
Проектировать образовательную среду	22,8 %	22,8 %
Осуществлять взаимодействие с детьми	25,2 %	20,5 %
Осуществлять взаимодействие с родителями	45,7 %	58,3 %
Осуществлять взаимодействие с коллегами	19,7 %	11,0 %
Осуществлять взаимодействие с администрацией / вышестоящими органами управления	3,9 %	2,4 %
Осуществлять диагностику педагогического процесса	18,1 %	29,1 %
Организовывать работу детского коллектива	21,2 %	22,8 %
Проектировать образовательный процесс с учетом особенностей детей	51,2 %	38,6 %
Использовать современные образовательные технологии, включая ИКТ	33,1 %	9,4 %
Осуществлять профессиональное самообразование	45,7 %	18,1 %
Осуществлять исследовательскую деятельность в образовании	8,7 %	15,7 %
Владеть предметом на высоком уровне	36,2 %	35,4 %

провести собеседование (44,9%) или представить диплом об образовании (24,4%). Среди сторонников проведения специального экзамена большинство подчеркивают важность включения оценки деятельности в ситуации реального взаимодействия с детьми (26%). 11,8% считают, что экзамен должен состоять в изложении педагогической позиции претендента в предложенной форме, 11% – в решении претендентом педагогических задач, а 4,7% – в тестировании претендента по преподаваемому предмету. Эти требования можно реализовать в рамках предложенной выше экзаменационной схемы. Однако в условиях нехватки молодых педагогических кадров

многие работодатели отмечают неизбежность снижения планки отбора, при приеме молодого специалиста на работу ограничиваются собеседованием, требованием наличия диплома об образовании.

Собеседование является, по мнению работодателей, самым полезным способом организации процесса отбора кандидатов на должность учителя. Почти половина респондентов (47%) отметили, что собеседования достаточно для принятия решения. Многие работодатели считают эффективной оценку деятельности специалиста в ситуации реального взаимодействия с учащимися (41,7%). Наличие у претендента портфолио помогает

принять решение 39,3% работодателей. Идея использования портфолио актуализирована сегодня в рамках обсуждения проекта Концепции поддержки развития педагогического образования. Предложенная в проекте Концепции форма цифрового портфолио работ студента, выполненных во время прохождения практики, может помочь сочетать формат портфолио и презентацию реального взаимодействия начинающего учителя с детьми, что упростит задачу работодателя по выбору кандидата на должность педагога.

Среди факторов, влияющих на принятие работодателем решения о приеме педагога на работу, лидирующие позиции занимают уровень образования (67,5%), опыт профессиональной деятельности (62,7%), уровень квалификации претендента (61,1%), наличие у претендента коммуникативной компетентности (57,9%), знание им преподаваемого предмета (50%). Мотивы, с которыми педагог пришел работать, отметили как такой фактор 47,6% респондентов, а профессиональные намерения – 31,7%. Внешний вид претендента отметили 28,6% работодателей. Каждый четвертый респондент выбрал знание особенностей современного ученика (25,4%) и стаж профессиональной деятельности претендента (24,6%). Возраст претендента имеет значение для 17,5% руководителей, а семейное положение и соотношение притязаний и возможностей являются наименее важными. Информацию об уровне образования, опыте работы и уровне квалификации (лидирующие позиции) работодатель получает из анализа документов претендента. Именно анализ документов является сегодня приоритетным для работодателя при приеме на работу. Тем не менее значительную роль играет и «впечатление, полученное при собеседовании с кандидатом». Во время собеседования руководитель делает выводы о коммуникативной компетентности претендента, может выяснить мотивы и профессиональные намерения специалиста. О знании претендентом преподаваемого предмета косвенно может свидетельствовать оценка в дипломе. Однако очевидно необходимость выявить уровень предметных знаний более точно (каждый второй руководитель назвал эту позицию среди главных факторов), каждый третий руководитель отметил, что владение предметом на высоком уровне является одной из главных

задач педагога, и с этой задачей начинающие учителя часто не справляются.

Оценивая значимость информации в представленных претендентом документах (диплома об образовании), респонденты отметили, что в первую очередь обращают внимание на оценку по педагогической практике (52,3%). Эти результаты свидетельствуют о том, что наиболее важным работодатели считают способность претендента вести реальный учебный процесс. Знание преподаваемого предмета, безусловно, является необходимым условием успешной педагогической деятельности (оценку по предмету специализации отметили 46,8% респондентов). Далее работодатели обращают внимание на оценку по педагогике (24,6%) и на средний балл по всем предметам (24,6%), а после этого – на оценку по психологии (23,8%). Каждый пятый работодатель также интересуется темами курсовых и дипломной работ претендента (19,0%). Таким образом, для работодателя более ценны не знания претендента (оценка здесь выступает как косвенный показатель этих знаний), но в большей степени его умение применять их на практике. Эти умения необходимо формировать в рамках профессионального образования.

Вопросы усиления практической составляющей педагогического образования отражены в проекте Концепции поддержки развития педагогического образования, где особое место занимает изменение содержания программ педагогической подготовки и технологий обучения с акцентом на практическую составляющую. Насыщение учебных планов разветвленной системой практик и стажировок нацелено на преодоление главных трудностей, мешающих профессиональному становлению молодых педагогов. Создание условий в образовательных учреждениях для организации стажировок студентов, организация оплачиваемых стажировок, предусмотренных в проекте Концепции, могут стать эффективным способом повышения профессиональной мотивации и мастерства студентов педагогических специальностей.

Одним из путей решения проблемы «входа» в профессию является апробируемая сейчас в ряде педагогических вузов «педагогическая интернатура». Мы попросили представителей администрации образовательных учреждений высказаться об идее «педагогической интернатуры» и выяснили, что большинство

респондентов относятся к этой идее положительно: 34,6% считают идею правильной и необходимой к внедрению во всех вузах, готовящих педагогов; 28,3% – достойной экспериментальной проверки и апробации в некоторых вузах; 29,1% – необходимо специально организовать период «входа в профессию», использовать возможности разных версий воплощения этой идеи (стажировка, работа под руководством наставника, прохождение уровней в иерархии профессионального роста: «помощника учителя», «младшего учителя» и т.п.). Лишь 3,9% руководителей отвергают идею «интернатуры» как бесполезную для повышения качества педагогического образования.

Институциональные изменения в системе высшего педагогического образования затронули все высшие учебные заведения, осуществляющие профессиональную подготовку учителей. Большинство педагогических вузов потеряли свой статус и в качестве педагогических институтов стали частью федеральных университетов, обсуждается идея подготовки педагогов в классических вузах. Необходимость педагогического образования для успешной профессиональной реализации педагога поддерживают работодатели. Наше исследование показало, что базовое образование претендента имеет большое значение для работодателей. Данные показывают, что 86,6% работодателей предпочтут взять на работу выпускника педагогического университета, 57,5% – выпускника педагогического колледжа, 56,7% – выпускника педагогического института или академии, 35,4% – выпускника классического университета и только 3,9% предпочтут взять на работу выпускника непедagogического вуза. Вероятно, такие предпочтения зависят от типа образовательных учреждений в регионе, где готовят учителей. Ответы руководителей дошколь-

ных образовательных учреждений показывают, что они предпочтут взять на работу специалиста только с педагогическим образованием.

Безусловно, молодому педагогу, начинающему профессиональный путь, необходимы профессиональная поддержка и сопровождение опытных педагогов. Анализ ответов руководителей образовательных учреждений позволил выявить существующие формы такого сопровождения. В 84,2% образовательных учреждений проводятся консультации опытных учителей в форме наставничества, в 65,3% учреждений есть методические объединения, а в 43,3% учреждений – организовано постоянное кураторство работы молодого педагога завучем. В каждом четвертом учреждении есть школа молодого педагога (25,2%), а в каждом пятом – творческая лаборатория или постоянно действующий семинар/круглый стол/проч. для молодых учителей.

Таким образом, исследование показало, что две трети работодателей не удовлетворены вузовской подготовкой специалистов-педагогов, а большинство считают, что за последние несколько лет уровень этой подготовки понизился. Больше всего в молодых педагогах работодателей беспокоит низкая профессиональная мотивация, неумение строить взаимоотношения с другими участниками образовательного процесса, низкая предметная подготовка и недостаток общей культуры. Среди способов организации профессионального отбора кандидатов на должность учителя самыми популярными являются собеседование, оценка деятельности специалиста в ситуации реального взаимодействия с учащимися и портфолио. В распределении выпускников педагогических специальностей на рынке труда преобладают личные контакты/каналы информации и сервисы по трудоустройству сети Интернет.

Л и т е р а т у р а

1. Шмелева С. А. Модель профессиональной подготовки выпускника педагогического вуза // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2012. – № 5. – С. 16–22.
2. Выпускник для работодателя: социологическое исследование отношения работодателей из бизнеса к выпускникам российских вузов [Электронный ресурс] / ЦЕССИ, Аналитический центр «Эксперт». – Москва, 2004 [Электронный ресурс]. – URL: edu.tltsu.ru/sites/sites_content/site125/html/media26071/analitik.doc (дата обращения 13.06.14)

3. *Ефимова Е. А.* Работодатели и выпускники о качестве подготовки специалистов в вузе: результаты мониторинга // Письма в Эмиссия.Оффлайн. – 12.12.2012 / РГПУ им. А.И. Герцена [Электронный ресурс]. URL: <http://www.emissia.org/offline/2012/1918.htm> (дата обращения 13.06.14).

4. Проект Концепции поддержки развития педагогического образования // Тюмен. гос. ун-т : [сайт]. URL: www.utmn.ru/?showdoc=9672 (дата обращения: 15.06.14)

5. *Илюшин Л. С., Сергиенко А. Ю.* Запрос работодателей к системе педагогического образования: опыт стартового анализа // Инновационная деятельность педагога в условиях реализации ФГОС общего образования : сб. науч. ст. II Всерос. науч.-практич. конф. 25–26 марта 2014 года, г. Санкт-Петербург. – СПб.: ФГНУ ИПООВ РАО, 2014. – С. 124–132.

6. *Соколова И. И., Сергиенко А. Ю.* Исследования деятельности молодого учителя как путь совершенствования педагогического образования // Педагогическое образование: современные проблемы, теории и практика : сб. науч. ст. VI Междунар. науч.-практич. конф. 24–25 октября 2013 года, г. Санкт-Петербург. – СПб.: ФГНУ ИПООВ РАО, 2013. – С. 281–288.

7. *Сергиенко А. Ю.* Исследование проблемного поля образования в контексте требований работодателей // Экспериментальные исследования педагогического образования : науч. докл. / под общ. ред. И. И. Соколовой. – СПб.: ФГНУ ИПООВ РАО, 2014. – С. 9–20.

