

**И. И. Соколова,
Е. В. Пискунова,
А. Ю. Сергиенко**
(Санкт-Петербург)

ИССЛЕДОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СВЕТЕ СТАНДАРТОВ И ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ

В статье актуализируется проблема преемственности образовательных стандартов высшего педагогического образования и профессиональных стандартов учителя. Представлен анализ результатов эмпирического исследования, проведенного в двух регионах России, выявлены проблемные зоны подготовки педагогов.

В современных условиях общественного развития становится чрезвычайно актуальной проблема совершенствования профессионального образования, которое призвано обеспечивать общество квалифицированными специалистами. Акцент в требованиях к специалисту в профессиональных и образовательных стандартах переносится с объема знаний на умение применять знания в постоянно изменяющихся ситуациях профессиональной деятельности. Современный человек живет в стремительно меняющемся мире, поэтому готовые решения часто не приносят желаемых результатов, кроме того, сфера любой профессиональной деятельности постоянно расширяется и усложняется. Перед системой высшего профессионального образования стоит задача подготовки специалистов, способных быстро адаптироваться к постоянно меняющимся требованиям современной профессиональной деятельности, устойчиво ориентированных на компетентное решение профессиональных проблем, а также мотивированных на профессиональное развитие и саморазвитие.

Сегодня меняются квалификационные требования к учителю в связи со значительными изменениями состава профессиональных задач, решаемых современным учителем в педагогической деятельности, что требует расстановки иных акцентов в традиционной обучающей деятельности педагога и реализации новых функций профессиональной деятельности: содействия образованию учащихся, а не просто собственно преподавания предмета, совместного с учащимся проектирования индивидуального образовательного

маршрута, участия в управлении образованием, что требует проявления активной личностной позиции в решении проблем сферы образования, постоянного самообразования, основанного на профессиональной рефлексии.

Качество современного профессионального образования определяется целым рядом позиций, связанных с образовательными результатами обучающихся, с характеристиками условий, созданных в образовательных организациях для достижения требуемых результатов. Качество профессионального образования сегодня рассматривается также с точки зрения его эффективности. В частности, в рейтингах вузов к основным показателям относятся трудоустройство выпускников, их профессиональная компетентность и успешность карьеры.

Особую важность приобретают исследования мнений работодателей о готовности выпускников вузов к профессиональной деятельности. Для обновления содержания педагогического образования актуально исследование преемственности, согласования и взаимодополнения требований образовательных и профессиональных стандартов, которое опирается на экспертное мнение работодателей [1].

Анализ мнений работодателей о готовности выпускников к профессиональной деятельности в условиях развития инновационной экономики необходим, поскольку создает реальную содержательную основу для создания в процессе профессионального образования соответствующих условий для участия будущих специалистов в инновационном развитии.

В рамках такого исследования было сформулировано предположение, что по представлениям работодателей, которые ориентируются в первую очередь на профессиональные требования к учителю [2], исследуя готовность выпускников к профессиональной деятельности, можно делать выводы о степени преимущества образовательных стандартов высшего педагогического образования и профессионального стандарта педагога.

Проблема профессиональной готовности будущих педагогических кадров – одна из центральных в теории педагогики и практике образования. Выпускники вузов, получающие диплом о высшем образовании, практически сразу же становятся участниками рынка труда. Кроме производителей и потребителей образовательных услуг, в состав участников рыночных отношений в этой сфере входят широкие круги посредников, включая службы занятости, биржи труда, органы лицензирования и аккредитации образовательных учреждений и др.

Анализ понятия «профессиональная готовность» позволил сделать вывод, что единого мнения о его сущности в научной литературе нет. Готовность к профессиональной деятельности рассматривается в современном научном дискурсе как целостная совокупность когнитивной (фундаментальные, психолого-педагогические и специальные знания), функциональной (навыки, умения и опыт) и личностной (эмоционально-волевой, мотивационно-ценностный, коммуникативный и рефлексивный компоненты) компетенций, являющихся «сквозными» в структуре универсальных (социально-личностных и общекультурных, общенаучных, инструментальных) и профессиональных компетенций, заявленных в ФГОС ВПО [3]; ключевых, базовых и специальных компетенций в решении профессиональных задач; компетенций, предполагающих свободное владение своей профессией и ориентацию в смежных областях, конкурентоспособность на рынке труда, готовность к деятельности и профессиональному росту, социальную и профессиональную мобильность, способность к адаптации в изменяющихся внешних условиях [4].

Готовность к профессиональной деятельности может рассматриваться как способность субъекта деятельности выполнять свои функциональные обязанности в определенных проблемных ситуациях [5]; как интегративная характеристика, включающая тео-

ретические и методические знания, профессиональные и прикладные умения, положительное отношение к педагогической деятельности и определяющая способность решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности.

В исследовании С. В. Назарова доказано, что данная способность выступает основным показателем готовности студентов к профессиональной деятельности [3]. Ю. Г. Татур полагает, что особенностью образа молодого специалиста является способность успешно действовать даже в условиях отсутствия в своей знаниевой базе готовых алгоритмов (основ ориентировочной деятельности), проявляя творческое, созидательное мышление [6].

Исходные структурные составляющие готовности к профессиональной деятельности, связывающие ее виды и подвиды в целостную систему, являются компонентами готовности:

– мотивационный компонент, содержание которого составляют профессионально значимые потребности, мотивы и ценности деятельности, формирующиеся на фоне устойчивого интереса и положительного отношения к профессии, понимания значимости профессиональной деятельности, а также знание специалистом требований, предъявляемых к нему обществом и рынком труда; мотивы осуществления профессиональной деятельности включают профессиональные убеждения и потребности в постоянном расширении информационного поля в области специализации;

– личностный компонент, содержание которого составляют профессионально значимые свойства личности специалиста из числа характерологических, эмоционально-волевых, морально-нравственных, коммуникативных и других качеств, определяющих профессиональную пригодность личности [9];

– теоретический компонент (наличие знаний, необходимых для осуществления основных функций: производственно-технологической, организационно-управленческой, конструкторско-технологической, опытно-экспериментальной); этот компонент характеризуется сформированными общими и профессиональными знаниями, отвечающими требованиям современного общества, наличием знаний о профессиональной деятельности в

меняющихся условиях, что позволяет говорить о когнитивной, когнитивно-гностической, содержательной его составляющих;

– практический компонент (навыки профессиональной деятельности, способность планировать, анализировать и оценивать профессиональную деятельность), операционально-деятельностный (свидетельствует о наличии умений и навыков, позволяющих решать профессиональные задачи).

Целью исследования стало определение представлений работодателей о готовности выпускников вузов к профессиональной деятельности в сфере образования через оценку ими мотивации, профессионально-значимых качеств, профессиональных знаний и умений профессиональной деятельности. Для исследования представлений работодателей (представителей администрации образовательных организаций) о готовности молодых педагогов к профессиональной деятельности в сфере образования была использована методика анкетирования.

Анкета для работодателей состоит из 25 вопросов [7]. Ответы на вопросы анкеты позволяют выявить готовность молодого педагога к профессиональной деятельности, исследовать условия его труда и проблемы, мешающие его профессиональному становлению. В анкете представлено несколько блоков вопросов, раскрывающих:

– особенности приёма педагога на работу (критерии отбора, уровень подготовки специалистов системой высшего педагогического образования);

– понимание профессиональных задач современного учителя, требований профессионального стандарта педагога;

– характеристики профессиональной деятельности молодых педагогов (основные проблемы, связанные с профессиональным образованием, проявившиеся в профессиональной деятельности).

На поставленные в анкете вопросы предлагалось несколько вариантов ответов. Участникам анкетирования предлагалось выбрать не более трех ответов, наиболее значимых с их точки зрения. При отсутствии необходимого варианта ответа анкетиремым предлагалось сформулировать свой ответ и сделать запись в ячейке, соответствующей варианту «другое» [1].

Вопросы сформулированы таким образом, чтобы на основе анализа ответов анкетиремых можно было охарактеризовать их пред-

ставления о готовности молодых учителей-выпускников вузов к профессиональной деятельности в сфере образования.

Анкета подготовлена к внедрению с использованием программы Google Docs, которая позволяет в короткое время дистанционно анкетировать большое число респондентов в любых регионах. Программа позволяет обеспечить безопасность, хранение и обработку полученных данных.

Охарактеризуем выборку исследования. Анкетирование проводилось в двух регионах: Санкт-Петербург и Тюмень. На вопросы анкеты отвечали работодатели: директора и заместители директоров общеобразовательных школ, заведующие дошкольными образовательными учреждениями. Выборка как в Санкт-Петербурге, так и в Тюмени включала руководителей образовательных организаций разных уровней и типов. Всего в исследовании приняли участие 102 респондента.

В целом анализ полученных в исследовании результатов позволяет сделать ряд выводов.

Согласно данным исследования, значительная часть руководителей образовательных организаций не вполне удовлетворены вузовской подготовкой специалистов в области образования, больше половины работодателей отмечают понижение уровня подготовки за последние несколько лет.

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. На рынке распределения выпускников педагогических специальностей преобладают личные контакты/каналы информации и сервисы по трудоустройству сети Интернет [8].

Наиболее значимыми для работодателей являются уровень образования, квалификация, коммуникативная компетентность и опыт профессиональной деятельности молодых претендентов на должность учителя.

При этом позиция «уровень образования» может рассматриваться как представление об уровне диплома, ступени образования (для работы в основной и полной средней школе

требуется диплом о высшем образовании, в нашей стране – не ниже бакалавра). Что касается квалификации, то по результатам опроса очевидно: работодатель предпочитает молодых специалистов с педагогическим образованием, в этом случае нет необходимости отправлять работника на переподготовку. Востребованность наличия у молодых педагогов коммуникативной компетентности и опыта профессиональной деятельности заслуживает особого обсуждения.

Понятно, что в профессиональной деятельности в системах «человек – человек», «человек – группа людей», то есть, например, в сфере образования, коммуникация, взаимодействие имеют особое значение. Дефицит этих компетенций не может не сказываться негативно на результатах образовательного процесса. Данные компетенции относятся к категории общекультурных (в соответствии с терминологией ФГОС ВПО), и их освоение и развитие должно обеспечиваться всем образовательным процессом в вузе. Несформированность этих компетенций у выпускников вузов свидетельствует, в частности, о том, что вузовские преподаватели в своей профессиональной деятельности по-прежнему ориентируются на содержание учебных дисциплин и, видимо, в основном работают в утратившей значимость парадигме передачи знаний, а не в современной парадигме создания условий для конструирования студентами собственного знания через коммуникацию и взаимодействия между собой и с преподавателем.

Позиция, требующая дополнительного комментария, – ценность с точки зрения работодателя уже имеющегося опыта профессиональной деятельности у молодых специалистов, недавних выпускников вузов. Как указывалось, для работодателя важны не столько знания претендента на должность учителя, сколько в большей степени его умение применять их на практике. Именно поэтому значительная часть руководителей обращает внимание на оценку по педагогической практике, а сторонники экзамена на должность учителя считают, что такое испытание должно включать ситуации реального взаимодействия с детьми. Эти результаты подтверждают необходимость усиления практической ориентации педагогического образования, увеличения объемов практик, их интенсивного проведения. Решением данной проблемы, очевидно, может стать ис-

пользование в вузе таких образовательных технологий, как обучение методом кейсов, проектное обучение, имитационные игры, воплощающие современную модель обучения, – обучение через действие.

Кроме того, дополнительного исследования требуют наличие и степень соответствия между профессиональным стандартом педагога и вузовским образовательным стандартом по направлению «Педагогическое образование». В названных стандартах есть существенные различия в описании требований к педагогу: если вузовский стандарт использует понятие «профессиональной компетентности» и, соответственно, описывает образовательные результаты через перечни осваиваемых компетенций, то в профессиональном стандарте используются понятия «общетрудовые и трудовые функции», «трудовые действия», то есть он построен на описании требований к деятельности педагога. При этом необходимо отметить, что, несмотря на терминологическую разницу, характеристики профессиональной деятельности, данные через описание компетенций или функций, к проявлению или осуществлению которых должен быть готов педагог, во многом схожи. Однако есть существенные отличия и в содержательных характеристиках готовности педагога к исполнению тех или иных действий. В частности, профессиональный стандарт педагога требует, чтобы педагог умел работать в мультикультурных детских группах, которые могут включать детей-инофонов, детей с отсутствием мотивации к учению, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации или имеющих специфические особенности, связанные, например, со здоровьем ребенка или уровнем воспитанности. Можно привести и другие примеры определенных дефицитов в отраженных в образовательных стандартах характеристиках профессиональной деятельности педагога, к которой готовят сегодня вузы. Можно предположить, что глубокий анализ требований профессионального стандарта и требований ФГОС в контексте деятельностного подхода покажет больше сходств. В любом случае обновление образовательных программ подготовки педагогов на основе такого анализа будет содействовать улучшению ситуации по обеспечению готовности выпускников вузовских педагогических образовательных программ к профессиональной деятельности в сфере образования.

Л и т е р а т у р а

1. *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.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 25–26 марта 2014 года). – СПб.: ФГНУ ИПООВ РАО, 2014. – С. 124–132.
2. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» : Приказ Мин-ва труда и соц. защиты Рос. Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/129/> (дата обращения 12.02.2015).
3. *Назаров С. В.* Изменения в оценке готовности выпускников педагогического вуза к профессиональной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – Омск, 2010. – 294 с.
4. *Оруджалиева Э. Р.* Диагностика готовности к профессиональной деятельности студентов-бакалавров педагогического образования : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – Махачкала, 2011. – 211 с.
5. *Токарева Н. А.* Педагогические условия формирования готовности будущего педагога к творчеству в профессиональной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – Ставрополь, 2009. – 149 с.
6. *Татур Ю. Г.* Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования. Материалы ко второму заседанию методологического семинара : Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 18 с. (Сер. Труды методол. сем. «Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы») [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fgosvo.ru/uploadfiles/npo/20120325221547.pdf> (дата обращения 24.02.2015).
7. Мониторинг структуры и содержания педагогического образования, реализуемого в России, в контексте требований работодателей : метод. рекомендации / Е. В. Пискунова, Л. С. Илюшин, А. Ю. Сергиенко, И. И. Соколова ; под ред. И. И. Соколовой. – СПб.: ФГНУ ИПООВ РАО, 2014.
8. *Сергиенко А. Ю.* Требования работодателей к содержанию педагогического образования в различных регионах России // Человек и образование. – 2014. – № 2. – С. 130–137.
9. *Лежнина Л. В.* Готовность психолога образования к профессиональной деятельности: этапы, механизмы, технологии формирования : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07. – М., 2009. – 47 с.
10. *Костюк Н. В.* Подготовка педагогов к реализации комплекса современных образовательных технологий формирования готовности выпускников профессиональных образовательных организаций к инновационной деятельности // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2014. – № 4 (16). – С. 92–94.