

**И. И. Соколова,
Л. С. Илюшин,
О. Н. Шилова**
(Санкт-Петербург)

ВЛИЯНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ УСЛОВИЙ НА ИЗМЕНЕНИЕ ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ

В статье анализируется влияние изменений в жизни общества на подготовку педагогов. Рассмотрены аспекты социальной культуры как опора такой подготовки, ее дефицитные компоненты, портрет востребованного социумом учителя, новые стратегии подготовки современного учителя. Стажировочная площадка в процессе профессиональной деятельности предлагается как наиболее эффективный формат подготовки учителя, рассматриваются критерии качества такой площадки, ее миссия и пр.

Образование как подсистема общества неизбежно испытывает на себе влияние ключевых процессов, происходящих в гуманитарной сфере: глобализации, поликультуризации, информатизации. Меняется структура образования как социального института, процессуальная его сторона, функции, цели образования и его результатов как для общества, так и для личности. Тенденции гуманизации образования оказали влияние на понимание образования как функции культуры, универсального способа ее самосохранения и развития. Смыслом и целью образования стало формирование саморазвивающейся личности, обладающей знаниями о природе, обществе, технике, опытом способов деятельности, в том числе творческой, поисковой; опытом эмоционально-ценностного отношения к окружающему миру.

Образование в гуманистической парадигме – это прежде всего становление человека, обретение им себя, своего образа – индивидуальности, творческого начала. В этих условиях неизмеримо возрастает роль деятельности педагога как влиятельного социального творчества. Индивидуальность педагога включается в структуру педагогической технологии, реализация собственной индивидуальности становится моментом достижения педагогической цели. Педагог рассматривается как особый общественный субъект, наиболее эффективно реализующий сущностную способность человека к созиданию другого.

Социокультурные условия нашего исторического периода требуют от педагога творчества, способности быстро реагировать на из-

менения, инициативности, коммуникабельности, разностороннего развития и саморазвития: мотивации, самоактуализации, практического и социального интеллекта, рефлексии, эмпатии, социальной фасилитивности, эмоциональной устойчивости, моральных качеств и т.д. Именно коммуникация рассматривается как производство подлинно человеческого.

Единая классическая педагогическая практика перестает существовать и распадается на многочисленные, различающиеся «педагогические практики», в каждой из которых образование понимается по-своему. Появилась и развивается эмансипаторная педагогика – подход к обучению и взаимодействию с обучающимися как субъектами, активными участниками своего обучения, а не пассивными приемниками и воспроизводителями переданного им знания. Учитель ориентирован на развитие критического мышления и навыков в решении проблем; творческого потенциала и навыков во внесении новшеств; навыков сотрудничества; использования информации; навыков изучения контекстов; организации циклического процесса сотрудничества.

Выделяются новые виды компетентности, необходимые педагогу, чтобы успешно вести работу при быстром изменении мира и человека в нем. Особая роль отводится социальной компетентности, языковому развитию и контекстуализации содержания обучения. Соединяются продуктивная деятельность всех участников образовательного процесса (по контрасту к индивидуальной работе), обучение через диалог (в отличие от господ-

ствующего монолога преподавателя и «передачи» материала) и обучение познавательной сложности (в отличие от ориентации на приобретение основных умений и навыков).

Технология образования все больше становится диалоговой, построенной на создании альтернатив, использующей междисциплинарный подход. Преподаватель в таких технологиях становится более автономным и самостоятельным при выборе содержания курса, методов оценки, текстов, учебной политики.

Осмысление процессов, происходящих в сфере образования, в том числе и педагогического, позволяет прогнозировать новую роль образования в цивилизационном процессе, учитывающую специфику самосознания личности в условиях трансформации ценностей, которые ставят на первое место не столько овладение суммой знаний, сколько понимание метода, методологии образовательного процесса. На этих позициях стоит разработка компетентностного подхода.

Аксиологические дилеммы становятся центральными в развитии теории и практики образования. Манипулирование или воспитание, личная польза или личностный рост, субъективность или объективность истины, прагматизм или духовность во взаимоотношениях – вот далеко не полный их перечень. В условиях противоречивого постиндустриального общества чрезвычайно возрастает компенсаторная роль гуманитарных технологий, которые отвечают за субъективный фактор, претворяющий некоторое возможное будущее в реальность. Понятие «гуманитарная технология» наполнено такими смыслами, как «уважение личности», «ценность жизни», «существование, развитие человека», «качество жизни». Они нужны для преобразования общества в общество образованное, увлеченное, где создаются положительные жизненные стратегии, приводящие к успеху. Это влияние создает новое пространство жизни, где «человек человеку человек» [1].

Эти социокультурные ориентиры определяют и ценности будущего общества, которыми становятся сотрудничество, самостоятельность, активность и эффективность распоряжения свободой, а также доверие и ответственность за свои действия. Они существенно влияют на деятельность учителя, предъявляя все новые требования. Готов ли к этим изменениям сам педагог и как создать

условия для формирования такой готовности?

«Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей», – это утверждение Майкла Барбера, одного из авторитетнейших экспертов в области школьного образования, стало устойчивой аксиомой. Не удивительно, что она имеет ряд следствий, касающихся подготовки учителя в новых социокультурных условиях.

Следствие первое: педагогическое образование является непрерывным процессом, определяемым в первую очередь изменениями в жизни общества, одно из поколений которого учит и воспитывает учителя.

Следствие второе: запрос общества на изменение (повышение) качества подготовки учителя обусловлен объективными, то есть фиксируемыми на уровне внешней и внутренней экспертизы, дефицитами существующих образовательных практик.

Следствие третье: государственный (политический) ресурс решения задачи повышения качества подготовки современного учителя заключается в институционализации более эффективных по отношению к прежним форм и методов осуществления непрерывного педагогического образования.

Образование – это деятельность, которая предполагает выбор сценария осознанного поведения в направлении саморазвития (рабочее определение). Это в особой степени относится к педагогическому образованию, поскольку оно предполагает подготовку и включение человека в деятельность по «образованию других», то есть наличие у субъекта гармоничной позиции потребности в постоянном саморазвитии «в дороге с учеником».

Исходя из этого, имеет смысл рассматривать четыре аспекта социальной культуры, на которые необходимо опираться в подготовке современного учителя, чтобы сформировать его адекватную профессиональную идентичность. К этим факторам относятся:

- культура позитивного мотивирования учеников;
- культура презентации содержания образования;
- культура формирования практикоориентированных знаний и развития социально востребованных умений личности;
- культура исследовательского поиска и проектирования.

Более подробное рассмотрение обозначенных выше аспектов позволяет увидеть их связь с более широким перечнем компонентов «качества подготовки учителя» в условиях социокультурных изменений. В целом имеет смысл вести речь о развернутом «портрете» современного учителя, профессионализм и личностные качества которого отвечают социо-культурным реалиям. Совокупный анализ Концепции педагогического образования, профессионального стандарта российского педагога, материалов Форсайта 2030 и ряда других источников позволяет перечислить «черты» портрета учителя, в наибольшей степени востребованного социумом:

- эмпатия и эмоциональный интеллект;
- сотрудничество (как критический навык, который должен быть встроен в разные аспекты работы и обучения);
- мышление: критическое, проблемно ориентированное, системное, кооперативно-творческое;
- творческие способности;
- управление концентрацией и вниманием; работа в междисциплинарных средах, знание возникающего «всеобщего языка понятий» (в том числе в системной инженерии и экономике);
- понимание глобальных проблем человечества;
- навыки управления своим здоровьем;
- понимание принципов жизни цивилизованного общества;
- умение заботиться об окружающей среде, включая ее информационную составляющую;
- гибкость и адаптивность в отношении социальных конфликтов и точек напряжения во взаимодействии разных систем ценностей;
- способность учиться, «разучиваться» и переучиваться в течение жизни;
- ответственность в принятии решений, касающихся жизни других людей.

Несколько иной, но в целом сочетающийся с новым пониманием роли педагога в обществе, взгляд на проблему обновления подготовки учителя возникает при обращении к перечню базовых навыков человека 2025 года. Этот перечень составлен нами на основании анализа Доклада Римского Клуба (2012), Резолюции Гуманитарного Форума ЮНЕСКО (2014) и ряда материалов экспертного характера [2], в том числе, подготовленных в рамках российских семинаров Всемирного Банка.

По результатам обобщения этих документов мы определили, что наиболее «дефицитными» компонентами учительской подготовки в начале XXI века являются:

- умение работать с большими объемами информации (система «человек – пул знаний»): навык формирования запроса поисковым системам ('googling'), навык построения «ментальных карт» (mindmapping), навык распознавания паттернов;
- коммуникативные навыки: структурированная «экологическая» коммуникация, ведущая к позитивным изменениям; навыки использования невербальной коммуникации; появление прото-искусственного интеллекта – развитие интерфейсов коммуникации человек-компьютер;
- креативность: управляемая индивидуальная креативность; методы творческих групп: «фабрики мысли», «знаниевые реакторы»;
- способность к переобучению: развитие способностей «учиться учиться»; предпосылка непрерывного обучения в течение жизни в логике образовательного процесса (вместо «завершения образования»).

Отметим, что различные «дефициты» возникали и ранее, но вопросы их восполнения успешно решали система подготовки учителя и система повышения квалификации, которые успевали осмысливать, разрабатывать и внедрять новые тенденции и требования. Однако сейчас существенно возросла роль такого фактора общественного развития, как высокая скорость изменений во всех сферах деятельности человека, что требует радикальных изменений в поведении человека на рабочем месте, в его мотивации, в скорости реакций, в уровне мобильности и др. В условиях быстрых перемен возникает «кризис компетентности» педагога [3, с. 132], вызванный этими дефицитами. Для преодоления кризиса необходимо создавать такие организационные и педагогические условия, в которых учитель может мотивированно меняться, осознавая и ответственно восполняя возникающие дефициты педагогической профессии.

В профессиональной деятельности педагога также периоды кризисов сменяются периодами стабильности и т.д. Но если раньше четко выделялись три кризисных периода: кризис адаптации в профессии (кризис молодого учителя), кризис рутины (кризис учите-

ля, проработавшего 10–15 лет) и кризис учителя с большим стажем работы, то сейчас кризисных периодов стало больше. На наш взгляд, можно говорить о кризисе модернизации, который заключается в том, что череда постоянных изменений без стабилизации (или традиционализации) оных приводит к падению самооценки учителя, он не успевает увидеть успехи в своей деятельности, перестает ощущать себя профессионалом.

Кризисы компетентности в ситуации кризиса модернизации могут возникнуть на любом этапе профессиональной деятельности. Появляется актуальная задача поиска новых комфортных форм, способов, процедур и механизмов преодоления кризиса.

Одной из комфортных форм преодоления кризиса компетентности может быть стажировочная площадка. Стажировочная площадка ориентирована на совершенствование практической деятельности, максимально приближена к рабочему месту учителя. Здесь можно не только познакомиться с новым опытом, технологиями, методиками, но и «прожить» их вместе с коллегами, которые этим опытом уже обладают, и вместе с учащимися. Непосредственное проживание опыта максимально способствует его достаточно быстрому присвоению и, как следствие, мотивированному и ответственному использованию в собственной профессиональной деятельности, ощущению профессиональной успешности и бесстрессовому принятию ситуации перемен и непрерывного профессионального саморазвития. Именно компетенция непрерывного образования является ключевым результатом деятельности учителя на стажировочной площадке.

Многие современные исследователи педагогического образования предпринимают попытки определить содержание компетенции непрерывного образования (или умения учиться). Нашему исследованию созвучно мнение Дж. Салливана [4].

Человека, проявляющего эту компетенцию, он образно назвал «вечным учеником». Кратко представим ключевые характеристики компетенции непрерывного образования, выделенные Дж. Салливаном.

1. Бесконечное обучение – для людей, демонстрирующих компетенцию, нет конечной точки в обучении.

2. Соответствующая скорость – скорость, с которой «вечные ученики» находят, осваива-

ют и применяют знания, соответствует скорости изменений, востребованной в обществе.

3. Использование новых технологий – «вечные ученики» не играют «в догонялки», они предпочитают пополнять свои знания за счет всего самого нового.

4. Самоконтроль – отслеживание новых знаний и практик невозможно под контролем внешней системы, рассчитанной на всеобщую координацию. «Вечные ученики» имеют внутреннюю мотивацию и самоконтроль.

5. Практическое применение без промедления – достаточно известна ситуация, когда знания пополняются непрерывно, но не применяются на практике. «Вечные ученики» никогда не довольствуются теоретическими или абстрактными знаниями. Они находят такие образовательные практики, которые могут найти непосредственное применение в решении текущих проблем или ближайшего будущего.

6. Широкий охват – для гарантированности применения знаний, «вечные ученики» находят информацию о методах, помогающих без промедления применить полученные знания, нацелены на анализ потенциальных проблем, ознакомление с мнениями ведущих экспертов, изучение различных источников информации, перспективные практики и новшества.

7. Принятие решений на основе данных – не вечные ученики могут себе позволить использовать исторические данные и примеры вне контекста, а настоящие «вечные ученики» требуют соответствующую времени информацию, с помощью которой можно обосновать свои решения.

8. Совместная работа – «вечные ученики» образуют сообщества и участвуют в их работе, что может обеспечить максимальную скорость и качество информации, находящейся в совместном пользовании, тем самым они упреждают чрезмерное дублирование путей обнаружения нужных данных.

Иными словами, в профессиональной педагогической сфере «вечный ученик» – это тот учитель, который в условиях быстрых перемен определяет, понимает и преодолевает кризисы своей компетентности.

На основании изложенных выше позиций можно предложить «рамку» развития актуальной для социокультурных условий системы подготовки учителей. В этой «рамке» уместно признавать учителя ключевым медиато-

ром для достижения структурных изменений и инноваций в образовании. Необходимо также принять во внимание императив смысла новых стратегий в обучении педагогов:

- стратегии обучения на основе освоения научных исследований и включение их результатов в профессиональную деятельность;
- стратегии интегрального обучения (интегрируется профессиональное обучение (мастер-классы) и тренинг личностного развития);
- стратегии обучения планированию карьеры (learning succession planning);
- стратегии кооперативного обучения;
- коммуникативные стратегии обучения (communication learning);
- стратегии обучения в сетевых сообществах, как процесса создания сети, узлами которой могут быть внешние сущности, которые можно использовать для формирования сети (люди, организации, библиотеки, веб-сайты, книги, журналы, базы данных или другой источник информации);
- стратегические тренинги актуализации жизненного смысла.

В настоящее время во всех странах Европы происходит именно такое реформирование профессионально-педагогической подготовки учителя.

Не случайно все более востребованной формой подготовки или повышения квалификации учителя становится стажировочная площадка, что может быть обусловлено тем, что в ее работе актуализируются по меньшей мере пять аспектов удовлетворенности учителя собственной образовательной деятельностью. Эти позиции были выявлены нами в результате недавних диагностических исследований, связанных с построением «колеса баланса» у работающих учителей, а также экспертного анкетирования руководителей школ. Результаты изучения диагностических материалов позволяют зафиксировать следующие ключевые запросы педагогов к процессу собственного непрерывного профессионального образования:

- полезность (прагматический смысл);
- интерес (эмоциональная вовлеченность);
- комфортность (эргономика и дружелюбность среды);
- доступность (финансовый аспект и логистика);

– потенциал коммуникации (связи, контакты).

На основании этого мы предлагаем перечень критериев качества стажировки как деятельности, ориентированной на профессиональное развитие и актуализацию личностных смыслов педагога.

1. Системность и логика построения стажировки.
2. Целесообразность выбора содержания, форм, приемов, методов. Точка входа – индивидуальные задачи педагога в пересечении с общесистемными трендами.
3. Новизна/инновационность осваиваемых практик.
4. Комфортность и эргономичность среды площадки.
5. Технологичность в построении процесса, тиражируемость приемов, систем оценки и т.п.
6. Коммуникативность как принцип построения отношений в процессе стажировки.
7. Вариативность форм освоения содержания, индекс самостоятельного выбора субъекта стажировки.
8. Экономичность использования ресурсов, привлекаемых для осуществления стажировки.
9. Эффективность процессов обучения, коммуникации, мониторинга качества.
10. Универсальность среды стажировочной площадки в сочетании с ее уникальностью.

Полагаем, что главным ресурсом качественного обновления профессиональной деятельности учителя является развитие у него ценностей и умений в области исследовательского поведения, включая навыки интроспекции (самонаблюдения). В связи с этим стажировочная площадка может стать системным ресурсом педагогического образования на разных его уровнях (базовом, дополнительном).

Обозначим методологические ориентиры требований к ее созданию и функционированию. Особой миссией стажировочной площадки можно считать системное преодоление кризиса формального, немотивированного педагогического образования и «кризиса модернизации».

1. Цели стажировочной площадки.

Уместно говорить о совокупности целей как основе достижения нового, более качественного и эффективного процесса развития

личностных и профессиональных качеств педагога в ходе его стажировки:

- институционализация новых подходов к обеспечению профессионального роста и личностного развития учителя;
- обретение педагогом актуального смысла своей деятельности;
- осознание педагогом вызовов со стороны системы образования и школьной практики по отношению к себе лично;
- получение педагогом позитивного опыта совместного (с тьютором) решения профессиональных задач в живом школьном процессе.

2 Условия, в которых могут быть достигнуты поставленные цели:

- открытая, привлекательная, личностно ориентированная среда стажировочной площадки;
- возможность осуществления индивидуального сопровождения (тьюторинга) педагога;
- использование оборудования и программно-методических средств, позволяющих обеспечить реализацию сценария виртуального присутствия (дистанционной стажировки) и участия учителя-стажера в событиях площадки;
- эффективный менеджмент (логистика, коммуникация, управление) в отношении всех субъектов стажировочной деятельности;
- наличие интерьерных решений и оборудования, позволяющих организовать комфортную, эффективную, индивидуальную и групповую работу учителей-стажеров;
- экспертный, информационный, апробационно-технологический потенциал стажерской площадки, достаточный для широкого круга запросов со стороны школьной образовательной практики;
- устойчивое партнерство стажировочной площадки с бизнес-структурами и учреждениями культуры, способными расширять профессиональный кругозор учителей в области новых социальных практик.

3 Содержание стажировки, как совокупность востребованных форматов и актуальных педагогических идей.

- изучение и проверка в собственной стажерской практике диагностических методик выявления уровня понимания и интереса учащихся к учебной деятельности;
- актуализация внимания учителя в отношении универсальных учебных действий, исследовательского поведения школьников,

смыслового чтения и проектной деятельности;

- освоение имеющихся, а также разработка и апробация учителем собственных дидактических материалов в области альтернативных систем оценивания, эдьютейнмента, дистанционного преподавания, преодоления учебных затруднений, развития устойчивого внимания и интереса учащихся на уроке и во внеурочной деятельности;

– самоопределение учителя в плане выработки и коррекции педагогического стиля, коммуникативной культуры и навыков поведения в конфликтных ситуациях;

– психологическое консультирование и педагогический аудит ценностных и методологических аспектов работы по запросу педагога-стажера;

– развитие научных представлений учителя в рамках преподаваемого предмета и в смежных областях науки и культуры.

4. Используемые технологии: создание и анализ кейсовых практик, командная/парная работа, тренинги рефлексивного и адаптивного поведения, трансакционный и дискурсивный анализ, разработка дорожной карты педагогического взаимодействия, экспертиза рабочих материалов, стажерское портфолио, стажерский журнал, самонаблюдение, построение смысловых метафор, мастер-класс, деловая игра.

5 Ожидаемый результат:

– развитие мотивации инновационного поведения учителя в результате освоения новых педагогических методов и инструментов деятельности;

– осознание учителем внутренних противоречий и дефицитов смысла в собственной педагогической деятельности;

– готовность учителя к отказу от педагогических клише и стереотипов восприятия родителей и учащихся с учётом новых социальных реалий российского общества и изменения целей общего образования;

– развитие социального оптимизма педагога в условиях активного поведения в благополучной, эмоционально-позитивной среде стажировочной площадки;

– освоение педагогом-стажером алгоритмов информационного поиска, исследовательского диалога, включённого наблюдения, ориентированных на генерирование собственных творческих решений в работе;

– расширение словарного запаса, понятийного словаря педагога в сочетании с развитием навыков выразительной речи, способствующих более продуктивному диалогу с учениками;

– актуализация личностной потребности педагога в обретении привлекательного современного имиджа и развитии харизматичных аспектов своего поведения.

6 Формы представления результатов стажировки: стажерский журнал, анкета структурированного самонаблюдения, видеозапись собственных практик в ходе стажировки, характеристика со стороны тьютора.

7 Диагностический инструментарий внешней и внутренней оценки:

– стартовое собеседование с учителями-стажерами по выявлению профессиональных и личностных запросов в отношении стажировки;

– структурированное интервью с учителями-стажерами по результатам стажировки;

– внутришкольная (по месту работы) оценка инновационных практик, предложенных учителем-стажером по результатам стажировки;

– публичный отчет учителя о результатах стажировки перед родителями учащихся и коллегами;

– методики обратной связи со стороны тьютора, школьников, родителей, с которыми работал учитель в процессе стажировки; психологическое тестирование.

Рассматривая непрерывность образования в целом и педагогического в частности как реалию современной социокультурной ситуации, мы зафиксировали ключевые запросы педагогов к процессу собственного непрерывного профессионального образования и определили педагогические условия, в которых происходит становление новой позиции учителя по отношению к изменениям собственной деятельности. В данном контексте имеет смысл обсудить как существенные взаимосвязанные социокультурные тенденции дифференциацию и интеграцию педагогических профессий, проявляющие себя через потребность в новых видах педагогической деятельности, новых квалификационных требованиях.

Согласно «Атласу новых профессий» [5] до 2020 года в сфере образования ожидается появление таких новых педагогических специальностей и профессий, например, как:

– модератор – специалист по организации группового обсуждения проблемы или коллективной творческой работы с целью обеспечить усвоение обучающимися нового содержания обучения в ходе практической деятельности;

– тьютор – педагог, сопровождающий индивидуальное развитие обучающихся в рамках дисциплин, формирующий образовательную программу, прорабатывающий индивидуальные задания, рекомендующий траекторию карьерного развития;

– организатор проектного обучения – специалист по формированию и организации образовательных программ, в центре которых стоят подготовка и реализация проектов из реального сектора экономики или социальной сферы, а изучение теоретического материала является необходимой поддерживающей деятельностью;

– координатор образовательной онлайн-платформы – специалист внутри образовательного учреждения или независимого образовательного проекта, который имеет компетенции в онлайн-педагогике и сопровождает подготовку онлайн-курсов по конкретным предметам/дисциплинам, организует и продвигает конкретные курсы или типовые образовательные траектории, модернует общение преподавателей и студентов в рамках курсов или платформ, задает требования к доработке функционала платформы.

С 2020 по 2030 годы прогнозируется появление следующих новых педагогических специальностей и профессий:

– игропедагог – специалист, который создает образовательные программы на основе игровых методик, выступает игровым персонажем;

– разработчик образовательных траекторий – профессионал, создающий «маршрут» обучения новых специалистов из курсов, предлагаемых образовательными учреждениями, в том числе доступных онлайн, а также тренажеров, симуляторов, стажировок и др., на их основе разрабатывающий образовательную траекторию с учетом психотипа, способностей и целей отдельного человека.

В условиях стажировочной площадки для сопровождения деятельности обучающихся уже сейчас востребованы компетенции и навыки, которые проявляют такие специалисты, как модератор, тьютор, организатор про-

ектного обучения и др., и которым еще системно не обучают.

Стажировочная площадка могла бы стать местом такого обучения, поскольку эти профессии строятся на совокупности специфических навыков, становление которых возможно только в производственных условиях и только при сопровождении мастера. Стажировочная площадка становится перспективной формой подготовки педагога к практической деятельности во всех ее аспектах, предоставляя, при определенных условиях, широкий спектр возможностей для творческого становления педагога или преодоления им профессиональных кризисов.

Таким образом, главной ценностью образования становится формирование в человеке потребностей и возможностей выйти за

пределы изучаемого, способности к саморазвитию, непрерывному гибкому самообразованию на протяжении всей жизни. Критерием образованности выступает не воспроизведение знаний в форме стандартных решений, а наличие «интеллектуальной инициативы» в ситуациях неопределенности и необходимости самостоятельного определения стратегий поиска и использования информации. Ценным становится не только результат, но и сам процесс учения как саморазвития личности, важным при обучении становятся диалог, общение, самовыражение. Тенденции личностно ориентированного образования являются ответом на требования постиндустриального общества на востребованность социально активного, инициативного, креативного работника интеллектуальной сферы.

Л и т е р а т у р а

1. *Бордовский Г. А.* Особенности развития высшего педагогического образования // Педагогика. – 2010. – № 5. – С. 60–66.
2. *Карелов А. В.* Класс-2020 : Чему нужно начинать учить первокурсников, чтобы они сказали нам «спасибо» : [онлайн-презентация] [Электронный ресурс]. – URL: <http://rpp.nashaucheba.ru/> (дата обращения 08.11.2015).
3. *Ушаков К. М.* Управление школой: кризис в период реформ. – М.: Сентябрь, 2011. – 176 с.
4. *Салливан Дж.* Непрерывное обучение как единственно важная компетенция [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hrm.ru/neveruyvnoe-obuchenie-kak-edinstvenno-vazhnaja-kompetencija/>
5. Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.asi.ru/reports/16344/> (дата обращения 08.11.2015)

Статья подготовлена при поддержке гранта РГНФ № 15-06-10679 по теме «Комплексный подход к организации деятельности педагога в условиях стажировочной площадки»

