

8. Kraevskij V. V., Berezhnova E. V. Metodologija pedagogiki: novyj etap. M.: Izdatel'skij tsentr «Akademija», 2008. 400 s.
9. Lomov B. F. Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psihologii. M., 1984. 444 s.
10. Modernizatsija rossijskogo obrazovanija: dokumenty i materialy. M., 2002. S. 26–50.
11. Ogurtsov A. P., Platonov V. V. Obrazy obrazovanija. Zapadnaja filosofija obrazovanija. XX vek. SPb., 2004. 520 s.
12. Ozhegov S. I. Slovar' russkogo jazyka. M., 1984. 816 s.
13. Osipov A. M. Sotsiologija obrazovanija: Oчерki teorii. Rostov n/D, 2006. 504 s.
14. Osnickij A. K. Problemy issledovanija subjektnoj aktivnosti // Voprosy psihologii. № 1. 1996. S. 5–19.
15. Pivchuk E. A. Podgotovka uchitelja k nadpredmetnomu obucheniju: Dis. kand. ped. nauk. SPb., 2008.
16. Prezident RF. Oficial'nyj sajt.
17. Rozin V. M. Filosofija obrazovanija: etjudy issledovanija. M., 2007. 576 s.
18. Smolin O. N. Obrazovanie — dlja vseh: Filosofija. Ekonomika. Politika. Zakonodatel'stvo. M., 2006, 416 s.
19. Frumin I. D. Obrazovatel'naja politika: praktika analiza. Putevoditel' po kursu. M.: TsiOP, 2002. 168 s.
20. Fulan M. Novoe ponimanie reform v obrazovanii. M.: Prosveshchenie, 2006. 272 s.
21. Jakovlev E. V., Jakovleva N. O. Pedagogicheskoe issledovanie: sodержanie i predstavlenie rezul'tatov. Cheljabinsk, 2010. 316 s.

И. В. Гладкая

МОЛОДЫЕ УЧИТЕЛЯ О СВОЕЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Автором представлены результаты диагностического исследования, проведенного с работающими молодыми учителями. Целью проведенного исследования было согласование позиций по реализации общей стратегии ценностно-целевого взаимодействия выпускников высших образовательных учреждений и работодателей, представляющих средние образовательные учреждения.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, качество подготовки, компетентности, работодатели, взаимодействие, личностные и профессиональные качества.

I. Gladkaya

Young Teachers about their Preparedness for Professional Activities

The results of a research conducted with young teachers are described. The research was aimed at bench marking the realization of the strategies of value interaction between university graduates and secondary school employers.

Keywords: professional activities, quality of training, competence, employer, interaction, personal and professional qualities.

Вопрос о готовности молодых специалистов к профессиональной педагогической деятельности поднимается постоянно специалистами в сфере высшего образования и потенциальными работодателями, а в последние годы это связано с введением но-

вых образовательных стандартов, ориентирующих на подготовку компетентных, мобильных и готовых к работе в новых условиях специалистов. Изменение во взаимодействии вузов и работодателей позволит точнее определить цели и задачи вуза по

подготовке специалистов, усовершенствовать образовательные и исследовательские программы высшего образования. Неудовлетворенность работодателей степенью готовности молодых специалистов может вносить коррективы в образовательный процесс вузов с целью содействия практикоориентируемой подготовке специалистов, отвечающей потребностям современного рынка труда.

Существующие противоречия между интересами высших образовательных учреждений и интересами работодателей определяют необходимость поиска новых методов и методик их разрешения.

Начатое в 2012 году в РГПУ им. А. И. Герцена (НИИ НПО) исследование в рамках проекта «Разработка методики взаимодействия вуза и работодателей в процессе профессионального образования будущих педагогов» потребовало выяснения реальной ситуации, которая складывается между выпускниками вуза и работодателями, принимающими их на работу.

В исследовании данного вопроса мы исходили из теоретических положений ведущих отечественных и зарубежных представителей, анализирующих проблемы высшего профессионального образования и методы повышения его качества (Г. Асмолов, И. В. Бестужев-Лада, Б. М. Бим-Бад, С. Г. Вершловский, В. А. Козырев, В. Г. Онушкин, Н. Ф. Радионова, В. В. Сериков, В. А. Сластенин, В. И. Слободчиков, А. П. Тряпицына и др.). Теоретические предпосылки выявляют взаимозависимость процессов взаимодействия государственных структур, вуза и работодателей и влияния данного взаимодействия на качество подготовки высококвалифицированных специалистов.

В последние годы в России предприняты определенные шаги по изменению взаимодействия между работодателями и системой высшего образования. На государственном уровне они законодательно закреплены в Концепции государственной молодежной политики, в Концепции модернизации рос-

сийского образования, в Программе социально-экономического развития России на среднесрочную перспективу, в постановлениях правительства РФ и в других документах. Однако вопрос улучшения взаимодействия в обеспечении качества профессиональных работников остается открытым.

Для исследования данного вопроса нами была разработана специальная диагностическая программа. Научный интерес представляет исследование суждений молодых специалистов, самих работодателей, представителей системы высшего образования по установлению системы взаимоотношений между данными субъектами.

В статье мы остановимся только на анализе суждений молодых учителей об их готовности к профессиональной деятельности в соответствии с требованиями рынка труда. Мнения (суждения) молодых учителей представляют наибольший интерес, так как они совсем недавно получили высшее образование, некоторые получили уже уровень образования, устроились на работу и могут реально определить трудности, с которыми столкнулись на своей работе, и вывить свою готовность к профессиональной деятельности. Конечно, мы понимаем, что молодые учителя владеют не всеми источниками информации по определению взаимодействия вуза и среднего образовательного учреждения, но выявление их точки зрения на интересующие вопросы поможет определить дальнейшие направления исследования.

Основной задачей нашего исследования явилась разработка методики взаимодействия вуза и работодателей в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов.

В педагогической науке методику определяют как совокупность способов целесобразного проведения какого-либо исследования.

Диагностическое исследование мы провели среди молодых учителей, используя метод анкетного опроса. Анкетный опрос

(анкетирование) — эмпирический социально-психологический метод получения информации на основании ответов на специально подготовленные, соответствующие основной задаче исследования вопросы. Разработанная нами анкета включала в себя четыре блока вопросов.

Первый блок — статистическая информация об участниках исследования.

Второй блок — какие существуют, по мнению учителей, требования у работодателей при приеме на работу?

Третий блок — чем должны владеть и какими компетентностями обладать молодые учителя, по их мнению?

Четвертый блок — какие формы взаимодействия вуза и образовательного учреждения будут способствовать улучшению качества профессиональной подготовки, по мнению молодых учителей, студентов в вузе?

Благодаря такой структуре анкеты становится возможным узнать мнение молодых специалистов о качестве их подготовки и о тех требованиях, которые предъявляют работодатели к их профессиональной подготовке.

По *первому блоку* вопросов мы получили следующие результаты.

В исследовании приняли участие 58 молодых учителей, представители разных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, среди них — учителя, работающие в начальной школе, в общеобразовательных и в специальных коррекционных школах, в гимназиях и лицеях разных районов Санкт-Петербурга, в ГБОУ «Центр Динамика», в ГБОУ школа-интернат; всего — 52 образовательных учреждения.

Разнообразие образовательных учреждений, представители которых приняли участие в исследовании, показывает общие тенденции в Санкт-Петербурге по существующему взаимодействию работодателей с молодыми специалистами.

На вопросы анкеты отвечали учителя, преподающие разные предметы в школе.

Среди них были учителя начальной школы (13 человек, что составило 22% от числа опрошиваемых), учителя, преподающие предметы гуманитарного цикла (21 человек, 36% учителей), естественнонаучного цикла (9 человек — 15%), физико-математического цикла (8 человек — 13%), социально-экономического (3 человека — 5%), технологического цикла (2 человека — 3%) и учителя физической культуры (2 человека — 3%), т. е. к исследованию были привлечены учителя всех направлений профессиональной подготовки, что подтверждает правомерность полученных выводов.

Средний профессиональный стаж респондентов составил 22 месяца работы (около двух лет), что помогает определить последние тенденции в подготовке молодых учителей к профессиональной деятельности в вузе и учет требований современных работодателей.

Образование, которое получили наши респонденты, характеризуется следующим разнообразием.

Большинство респондентов имеет педагогическое образование, что естественно в связи с получаемой профессией, из них РГПУ им. А. И. Герцена закончили 55%.

Анализируя результаты опроса респондентов, касающегося уровня получаемого образования, можно констатировать следующее.

Более 50% респондентов учились по старой модели обучения, закончили специалитет, а бакалавриат закончили 24% молодых учителей, степень магистра получили 10% респондентов, также 10% респондентов указали, что они имеют среднее профессиональное образование. Аспирантуру не закончил ни один из участников исследования.

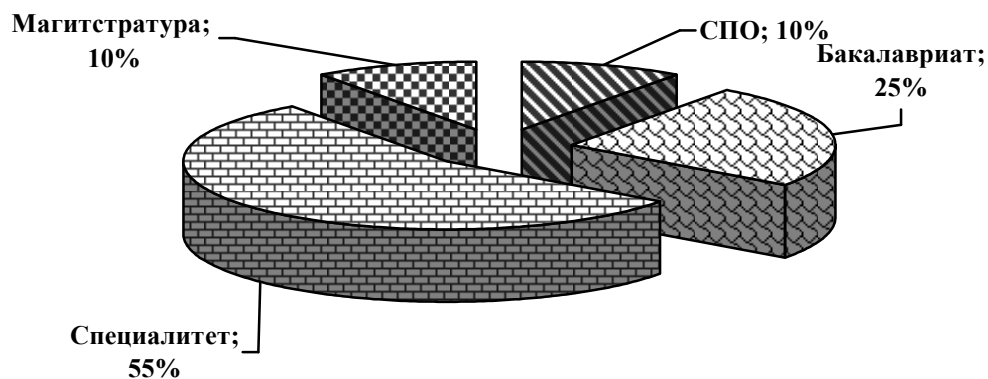
Вывод. Таким образом, выборка респондентов, которые приняли участие в исследовании, очень разнообразна. Молодые учителя получили разное образование — как педагогическое, так и непедагогическое, как среднее, так и высшее.

Образовательные учреждения, которые закончили молодые учителя

Характер образования	Уровень образования	Название образовательных учреждений	Процент от числа респондентов
Педагогическое образование	среднее	– Педагогический колледж имени Некрасова	6,8
	высшее	– РГПУ им. А. И. Герцена, – Воронежский государственный педагогический университет, – Псковский государственный педагогический институт, – Институт специальной педагогики и психологии имени Р. Валленберга, – Уссурийский государственный педагогический институт, – Волгоградский государственный социально-педагогический университет	74,8
Непедагогическое образование	среднее	– Колледж управления и экономики «Александровский лицей»	3,4
	высшее	– СПбГУ, – ЛГУ имени А. С. Пушкина, – СПбГУКИ, – Адыгейский государственный университет, – Санкт Петербургская академия физической культуры им. П. Ф. Лесгафта, – Университет аэрокосмического приборостроения	15

Диаграмма 1

**Модели обучения молодых учителей
(в процентах от общего количества участвующих в исследовании)**



Они работают в средних образовательных учреждениях разного типа и преподают разные предметы, в зависимости от направления их профессиональной подготовки. Единственное, что их объединяет, — это время работы (от двух месяцев до трех лет) в образовательных учреждениях, что подтверждает статус их как молодых учителей.

Второй блок вопросов был направлен на выяснение того, как молодые учителя находят себе работу и какие методы используют работодатели при приеме их на работу.

Выясняя, как выпускники вузов находят работу, мы предложили им ответить на вопрос: «Как вы узнали о вакансии в образовательном учреждении, в котором вы сейчас работаете?»

Большинство респондентов при поиске работы обращалось к сайтам вакансий (25%) или на биржу труда (3,4%), раньше учились в этом образовательном учреждении (20%), обходили или обзванивали близлежащие школы (15,5%), кому-то посоветовали друзья или знакомые (14%), через методические службы (5%), кто-то привел ребенка в школу и так нашел себе работу (1,7%). Выясняя, какую роль сыграло высшее образовательное учреждение в помощи по трудоустройству, мы определили только роль практики, которая была организована в процессе подготовки специалистов, так как 13,7% респондентов отметили, что после прохождения практики их пригласили работать в данное образовательное учреждение. К сожалению, информацией на факультете о вакансиях не воспользовался ни один будущий учитель: возможно, такая форма информирования не актуальна для выпускников.

Особенностью сегодняшнего времени является обращение к информационным источникам (к сайтам вакансий) и таким образом получение возможности нахождения себе работы. С каждым годом количество учителей, которые таким способом будут находить себе работу, будет расти, и для того, чтобы средние образовательные учреждения решали проблему кадровой политики,

необходимо изменить систему информирования о собственных вакансиях.

Таким образом, выявление ценностно-целевых позиций субъектов процесса взаимодействия вуза и школы позволяет определить и новые тенденции в поиске субъектами своего места работы путем использования новых информационных потоков.

Интересной остается тенденция, связанная с тем, что большое количество выпускников школ (20%) возвращается в свои образовательные учреждения уже в качестве учителей.

Анализ ответов на вопрос: «Существует ли потребность в молодых кадрах в образовательном учреждении, в котором вы сейчас работаете?», показал, что большинство респондентов — более 55% — считает, что такая потребность в квалифицированных кадрах существует. Из них 38% отмечает, что существует потребность в молодых кадрах, а остальные указывают, что вообще существует потребность в кадрах. 34% респондентов затруднились ответить на данный вопрос, что может быть связано с небольшим периодом их работы в данном учреждении.

Переход к новой форме аттестации, необходимость подготовки портфолио личных и профессиональных достижений позволил нам задать вопрос респондентам: «Какие методы использовал работодатель при приеме вас на работу?»

Большинство работодателей используют интервью и собеседование (84,5%), анализ документов кандидата (34,4%), анализ «Портфолио кандидата» используют только 10% работодателей, ничего не используют при приеме на работу 10% работодателей. Молодые учителя не тестируются на профпригодность, не дают пробные уроки, им не предлагают испытательный срок. Только один участник исследования отметил, что работодатель интересовался его публикациями и профессиональными наработками.

Никто из респондентов не отметил испытательный срок как форму, которую предлагают работодатели, хотя опыт использова-

ния испытательного срока есть во многих странах. Еще в рекомендациях ЮНЕСКО «О положении учителей» (принята 05.10.1966 года специальной межправительственной конференцией по вопросу о статусе учителей) подчеркивается, что «испытательный срок для учителей при приеме на работу должен рассматриваться как учителями, так и работодателями как возможность для поощрения и полезного ознакомления начинающих учителей с работой, для создания и соблюдения соответствующих профессиональных норм, а также для приобретения самими учителями практического опыта преподавания. Обычная продолжительность испытательного срока должна быть известна заранее, и условия его удовлетворительного завершения должны строго относиться к профессиональной компетенции. Если работа учителя за испытательный период оказывается неудовлетворительной, он должен быть поставлен в известность об имеющихся к нему претензиях и должен иметь право их оспаривать» [2].

Появившаяся в последние годы идея проведения «Экзамена на должность» также не отразилась ни в одном ответе респондентов.

Однако надо отметить, что во многих странах экзамен на должность учителя рассматривается как факт.

Тесты для приема на работу учителей в Южной Корее используются с 1964 г., когда был издан Указ о приеме на работу педагогического персонала государственной школы [1]. В США (штат Джорджия) в дополнение к освоению государственной программы кандидат должен сдать стандартизированный экзамен. Наиболее типичный и широко распространенный экзамен на лицензию представляет собой серию тестов PRAXIS, подготовленных Службой тестирования в образовании.

Например, кандидат, претендующий на лицензию на преподавание математики в старшей школе, будет сдавать тест по математике, а кандидат, намеревающийся пре-

подавать обществоведение и естествознание в основной школе, будет сдавать тесты среднего уровня по этим предметам [1].

Вывод. По результатам ответов респондентов можно констатировать, что молодые учителя находят себе работу, используя современные технологии взаимодействия, в частности, Интернет (сайты вакансий), а работодатели не предлагают никаких новых форм взаимодействия с претендентами на должность и используют традиционные формы.

Третий блок, включающий наибольшее количество вопросов, позволил определить, какими компетентностями, по мнению молодых учителей, должны обладать молодые специалисты, претендующие на вакантные учительские должности.

Определяя, какие качества интересуют работодателей, мы задавали определенные вопросы, выясняя соотношение личностных и профессиональных качеств.

Был задан вопрос: «Как вы думаете, какие личностные качества привлекают работодателей в молодых специалистах?», и предлагали проранжировать следующие из предложенных качеств: коммуникабельность, личное обаяние, доброжелательность, обучаемость, ответственность, стрессоустойчивость, креативность, умение быть лидером, способность генерировать новые идеи, гибкость мышления.

Как видно из диаграммы, на первое место респонденты поставили «обучаемость» как личностное качество, которое необходимо современным учителям, так как отражает общие тенденции по непрерывному образованию. Переход на уровневую систему, возможность постоянного совершенствования в современных условиях является действительно наиболее значимым качеством личности.

На второе место респонденты поставили такое качество, как «коммуникабельность». Данное качество для профессии учителя является необходимым, так как от умения взаимодействовать, устанавливать контак-

ты, располагать к процессу обучения зависит качество образования в школе.

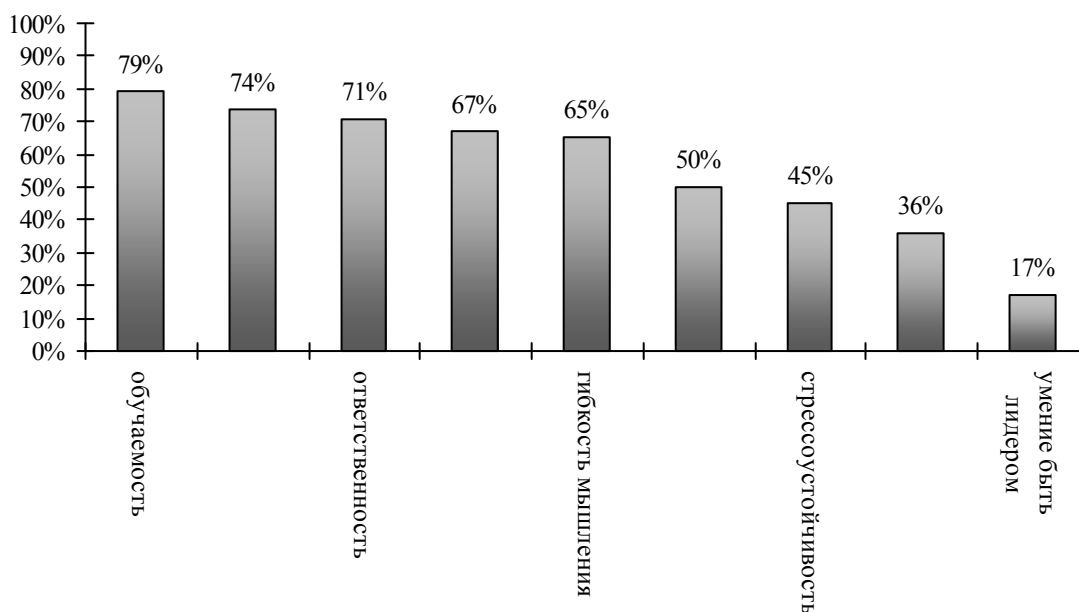
Однако обращалось внимание на следующие качества: креативность, способность генерировать новые идеи, гибкость мышления, так как более 60% респондентов в совокупности отмечают их как значимые для личности учителя. Быть творческим, находить новые нестандартные решения

для современного учителя является очень значимым.

Анализируя ответы на вопрос: «Какие специальные требования по представленным видам компетенций Вам предъявляет работодатель?», мы предложили следующие виды компетенций: персональные, социальные, специальные и дополнительные навыки.

Диаграмма 2

**Личностные качества молодых учителей: требования работодателей
(в процентах от общего количества участвующих в исследовании)**



На первое место (96,5%) респонденты поставили проявление ответственности. Нельзя не согласиться, что уметь быть ответственным за судьбу другого человека, отвечать за свои действия и поступки является значимым в профессиональной деятельности учителя. На второе место, как и по предыдущему вопросу, респонденты поставили такое качество, как готовность к постоянному профессиональному росту (69%). Осознание значимости этой готовности предполагает в последующем и её реализацию, что подтверждается тем, что многие респонденты в настоящий момент обу-

чаются в магистратуре на кафедре педагогики.

Особое внимание необходимо обратить на достаточно низкий процент в требованиях работодателей «широкий кругозор и способность приобретать новые знания», так как это несколько противоречит предыдущему выбору и готовности к профессиональному росту. Недостаточно ясно, за счет чего будет осуществляться профессиональный рост, и печально, что работодателей не интересуется «широкий кругозор» респондентов.

Довольно низкий процент респондентов отметили и такие качества, как «способ-

ность представлять себя и свои результаты» (41%) и «самостоятельность принятия решений» (27,5%). Возможно, их мнение связано с тем, что при приеме на работу не использовались формы, дающие возможность представлять себя; можно также предпо-

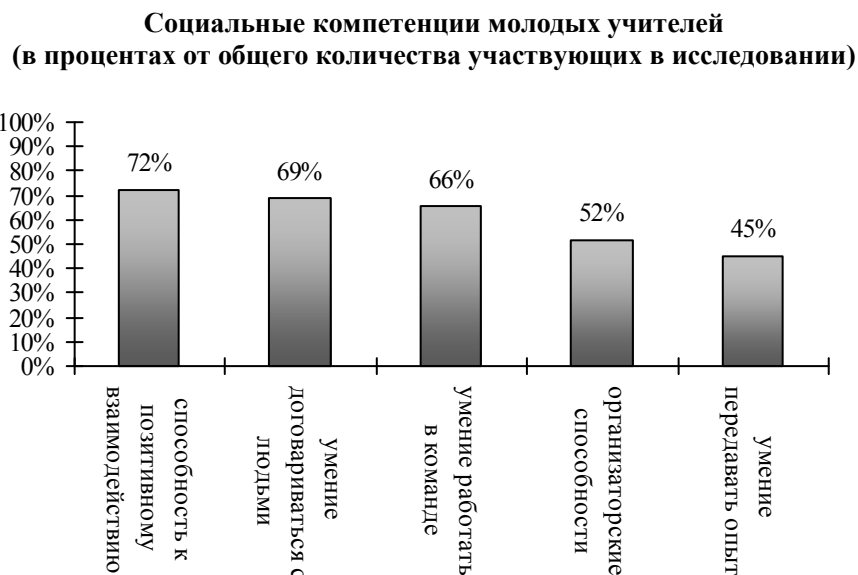
жить, что сегодня в школе не требуются специалисты, самостоятельно принимающие решения.

Среди социальных компетенций респонденты отмечают следующие (см. диаграмму 4).

Диаграмма 3



Диаграмма 4



Большое внимание работодатели, как считают респонденты, уделяют коммуникативным компетенциям, таким как способ-

ность к позитивному взаимодействию, к умению договариваться с людьми, работать в команде.

Среди специальных компетенций мы предложили респондентам те профессиональные задачи, к решению которых должен быть готов выпускник педагогического вуза. Участники исследования проранжировали предложенные им профессиональные задачи и отметили их необходимость в своей профессиональной деятельности.

На первом месте было отмечено умение строить образовательный процесс, его отметили 86% респондентов. Далее в порядке убывания перечислены следующие задачи: умение видеть ребенка в образовательном процессе — 72%; умение заниматься самообразованием и умение строить взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса — по 62%; умение использовать возможности образовательной среды — 55%.

Также среди специальных компетенций участники исследования отметили необходимость умения осуществлять дистанционное взаимодействие. Умение осуществлять дистанционное взаимодействие относится к умениям выстраивать образовательный процесс, поэтому отдельно оно и не было предложено респондентам.

Мы посчитали значимым выяснить у молодых учителей, каких знаний про современного ученика они не получили в университете. Мы исходили из того, что умение видеть ребенка в образовательном процессе — это одна из профессиональных задач современного учителя. Вопрос был сформулирован следующим образом: «Как вы думаете, каких знаний про современного ученика вы не получили в вузе?». Молодые учителя перечислили:

- недостаточно знаний по работе с трудными детьми;
- неумение общаться с детьми, у которых хамское поведение;
- неумение повышать мотивацию ребенка к получению и к использованию новых знаний;
- неумение работать с гиперактивными детьми;

- отсутствие знания об особенностях развития личности;

- неумение решать вопросы, связанные с дисциплиной;

- неумение работать с детьми с ограниченными возможностями.

Один из респондентов отметил: «Вуз не может давать знания о современном ребенке, любые знания уже устарели». Это в целом соответствует действительности, так как знания про ребенка студенты получают на II курсе, а в школу приходят еще через два-три года.

Среди дополнительных навыков, необходимых современному учителю, респонденты отметили:

- владение компьютером, знание оргтехники — 89%;

- знание иностранных языков — 31%;

- предпринимательские способности — 14%.

Умение работать с компьютером сегодня для многих учителей не рассматривается как что-то необычное. Однако надо учитывать, что данное качество необходимо в профессиональной деятельности.

Пытаясь найти то несоответствие, которое возникает при подготовке специалистов в вузе, с теми требованиями, которые предъявляют им работодатели, мы задали вопрос: «Чего, по Вашему мнению, не хватает выпускнику вуза в профессиональной подготовке?»

Мнения молодых учителей было следующее:

- практических знаний и умений — 53%;

- знаний про современного ученика — 42%;

- знаний управленческого характера — 22%;

- знаний нормативно-правовых документов — 16%;

- умений вести школьную документацию — 14%;

- знаний в работе с родителями — 8%.

Данные варианты ответов были предложены респондентам, а среди своих вариантов респонденты предложили — наличие у молодого специалиста представлений о реальном построении образовательного процесса и устройства школы, понимание того, что школа — это не только уроки, а реальность — это разноуровневые дети, родители, аттестация, бумажная работа, женский коллектив.

Анализируя ответы на вопрос: «Как вы считаете, удовлетворена ли Вашей профессиональной подготовкой администрация образовательного учреждения?», можно констатировать мнение респондентов:

- да — 79%;
- не полностью — 7%;
- нет — 0%;
- затрудняюсь ответить — 14%.

Отрадно констатировать, что большинство молодых учителей удовлетворены своей профессиональной подготовкой, а их подготовка соответствует требованиям рынка труда.

При выяснении трудностей, с которыми сталкиваются молодые учителя, был задан вопрос: «С какими трудностями Вы столк-

нулись в вашем образовательном учреждении?».

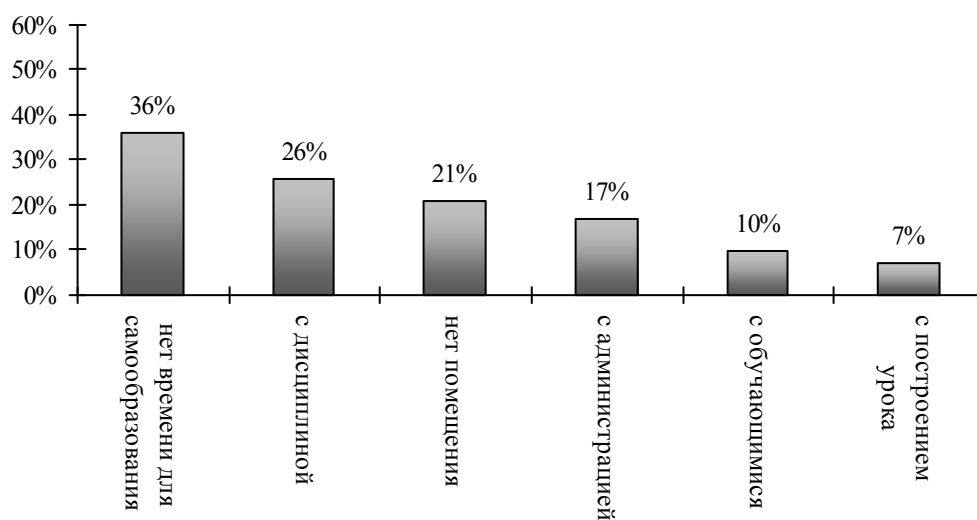
На первое место респонденты поставили «нет времени для самообразования» (36%), несколько человек указали, что нет времени что-то прочитать для себя, имея в виду художественную литературу, т. е. прослеживается такая общая тенденция, что молодые учителя готовы заниматься самообразованием, но организовать свое время им трудно.

Среди других трудных ситуаций респонденты отметили трудности, возникающие с дисциплиной в классе (26%), трудности, которые возникли с администрацией (17%), трудности нахождения контакта с обучающимися (10%), а также трудности организационного характера — отсутствие «своего» класса и необходимость все вещи, нужные для проведения урока, носить с собой (21%).

Среди молодых специалистов у 20% респондентов не возникло никаких трудностей, что можно связать с хорошей подготовкой в вузе и с готовностью образовательного учреждения взаимодействовать с молодыми специалистами.

Диаграмма 5

**Трудности, с которыми сталкиваются молодые учителя
(в процентах от общего количества участвующих в исследовании)**



Обращаясь к самооценке респондентов по их профессиональной готовности, мы задали вопрос: «Как Вы оцениваете уровень теоретической и практической подготовки выпускников вузов к требуемому уровню профессиональной деятельности в школе?»

Молодые учителя отметили: теоретические знания — 78,5% и практические умения — 41,25%. Многие молодые учителя пишут о том, что получили очень высокий уровень теоретической подготовки, но как применять знания в конкретном классе, не знают. Возможно, увеличение количества часов, отводимых на практику, введение вновь летней педагогической практики частично будет способствовать лучшему качеству практической подготовки специалистов. Однако в данной ситуации необходимо использовать и другие технологии организации практической работы на занятиях. Использование деловых игр, тренингов, предоставление возможности сыграть разные профессиональные роли, возможно, будет способствовать улучшению практической подготовки специалистов.

На вопрос: «Обязательно ли выпускник вуза должен иметь опыт практической работы, прежде чем он придет устраиваться на работу в Ваше образовательное учреждение?» 31% респондентов ответили, что не обязательно, 62% отметили, что достаточно преддипломной практики, а 6%, — указали, что необходимо проходить практику именно в их образовательном учреждении. Ответы респондентов несколько расходятся с общей тенденцией, наблюдаемой при приеме на работу, так как многие работодатели наличие практического опыта (два-три года работы) ставят обязательным требованием при приеме на работу.

Итак, по *третьему блоку* вопросов можно отметить, что почти 80% респондентов и их работодателей удовлетворены профессиональной подготовкой молодых специалистов, особо отмечая их готовность к решению такой профессиональной задачи, как умение строить образовательный процесс. Среди специальных компетенций ее отме-

тили 86% респондентов. Среди личностных и профессиональных качеств респонденты отмечают обучаемость, что соответствует требованиям современного непрерывного образования, коммуникативность, креативность и гибкость мышления, что необходимо для современного учителя, которому постоянно приходится находить нестандартные решения.

Четвертый блок вопросов был направлен на выявление существующих форм взаимодействия вуза и образовательного учреждения.

Учитывая выводы по предыдущему вопросу о практической готовности к профессиональной деятельности, выясняя заинтересованность и готовность образовательных учреждений становиться базой практики для студентов, мы задали следующий вопрос: «Организуются ли в вашем образовательном учреждении производственные и преддипломные практики для студентов вузов?». По ответам респондентов, около 67% школ, представители которых приняли участие в исследовании, являются площадками для педагогической и производственной практики студентов. Планируют это организовывать еще 3,4% образовательных учреждений из всех, которые приняли участие в исследовании. Данный процент положительных ответов очень важен, так как работодатели представляют качество и уровень подготовки студентов, ежегодно приходящих на практику.

На вопрос: «Существуют ли в Вашем образовательном учреждении программы кадровой политики для молодых специалистов?» молодые учителя отметили:

- да — 50%;
- нет — 19%;
- затрудняюсь ответить — 31%.

Половина участников исследования отмечает, что кадровая политика осуществляется. Возможно, это связано с поддержкой молодых специалистов, с их консультированием, с организацией программ подготовки. Но это — всего половина из принимающих участие в исследовании, другая половина респондентов не ощущает поддержки в сво-

ем образовательном учреждении или не нуждается в такой поддержке.

Следующий вопрос, который был предложен респондентам: «Кто вам оказывал помощь при возникающих трудностях?»

Как отмечают молодые учителя, им помогают адаптироваться в школе:

- коллеги, преподающие другие предметы — 55%;
- администрация — 51%;
- школьный методист — 14%;
- классный руководитель — 3,4%;
- психолог — 3,4%;
- родители — 1,7%;
- никто не оказывал помощи — 5%.

Как видно из ответов респондентов, существуют традиционные формы поддержки молодых специалистов — коллеги, администрация, методисты. Но интересный ответ дал один из респондентов: это — родители. Возможно, действительно, родители, зная своих детей, смогут помочь молодым учителям найти индивидуальный подход к каждому ребенку.

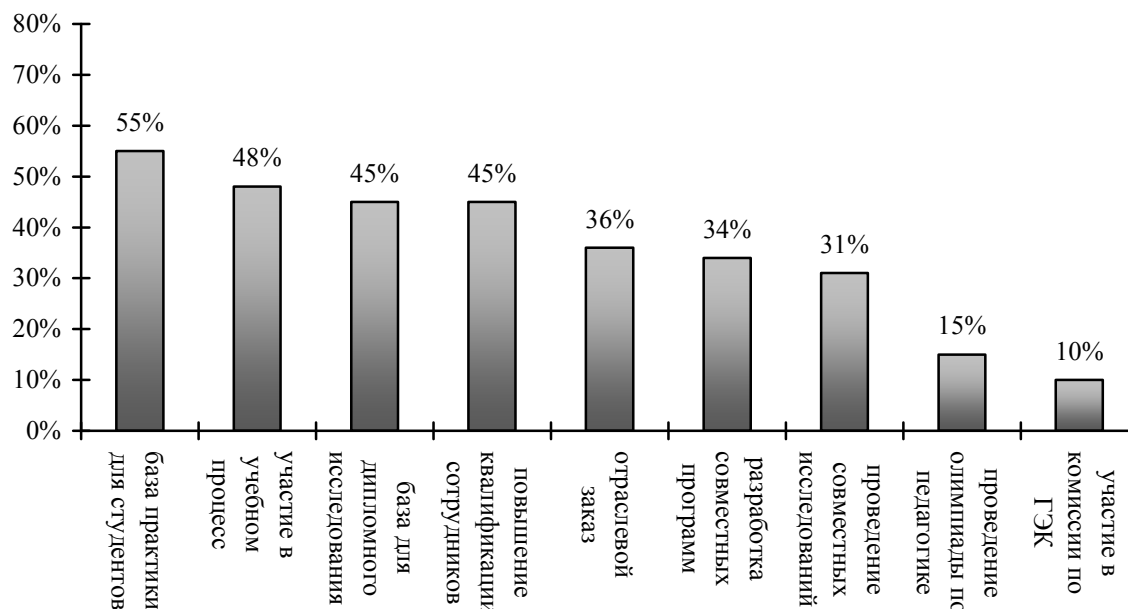
На вопрос: «Какие модели взаимодействия (формы сотрудничества) образовательного учреждения среднего образования и вуза, на Ваш взгляд, наиболее эффективны?» мы получили следующие результаты.

Основная форма взаимодействия, как отмечают респонденты, — это традиционное проведение педагогической практики в образовательном учреждении (55%), но молодые учителя также наиболее эффективными считают участие в учебном процессе (48%) — чтение лекций, проведение семинарских занятий представителями высших образовательных учреждений, повышение квалификации сотрудников средних образовательных учреждений на базе вуза (45%). Вводимая в рамках итоговой аттестации в вузах такая форма взаимодействия, когда представители администрации школы приглашаются в качестве представителей аттестационной комиссии, наименее эффективна, по мнению молодых учителей. Однако надо учитывать, что во ФГОС ВПО по направле-

нию «Педагогическое образование» говорится: «К образовательному процессу должно быть привлечено не менее пяти процентов преподавателей из числа действующих руководителей и работников профильных организаций» [3], поэтому данная форма взаимодействия будет претерпевать дальнейшее развитие. Интересно отношение респондентов к такой форме взаимодействия, как проведение олимпиады по педагогике в образовательном учреждении. Это связано с тем, что исследование проводилось в том числе и среди молодых учителей, принявших участие в олимпиаде «Профессиональные перспективы», которая проводилась кафедрой педагогики РГПУ им. А. И. Герцена для молодых учителей в 2012 году. Участники предлагали свои образовательные учреждения для проведения уроков, которые необходимо проводить участникам олимпиады студентов «Профессиональные ориентиры». На данном этапе 2-й тур традиционной Герценовской педагогической олимпиады предусматривает проведение уроков участниками, которые вышли в этот тур. Однако молодые учителя возможно предполагают, что необходимо студентам, участвующим в олимпиаде, знакомиться с образовательным процессом в школе, посещать уроки учителей, знакомиться и взаимодействовать со школьниками и только после этого проводить свои первые уроки.

На вопрос: «Как вы думаете, по каким причинам чаще всего отказывают кандидатам при приеме на схожую с вашей работу?» были получены следующие результаты: 48% участников считает, что большое значение имеет мотивация к должности. Если у потенциального претендента отсутствует интерес к должности, он не должен ее получить. Препятствием для получения желаемой работы может быть отсутствие опыта (43%), что подтверждается требованиями на сайте вакансий (опыт работы не менее двух лет), нехватка знаний по специальности (41%).

**Модели взаимодействия среднего и высшего образовательных учреждений
(в процентах от общего количества участвующих в исследовании)**



Небольшой процент работодателей (15,5%) уделяют внимание оценкам, полученным претендентами на работу в процессе обучения в вузе, что в последующем может сказаться на уровне подготовки школьников.

Участники исследования в качестве причин, на которые обращают внимание работодатели, отмечают тип образования (высшее или среднее), умение вести диалог, не собирается ли будущий педагог уйти в декретный отпуск.

Пожелания, которые были высказаны респондентами по вопросам взаимодействия с вузом:

- вузовским преподавателям нужно приходить в школу, посещать уроки и анализировать их;
- нужно организовывать семинары и практические занятия для молодых специалистов;
- следует проводить для учеников больше олимпиад, позволяющих им зарекомендовать себя как достойных абитуриентов;

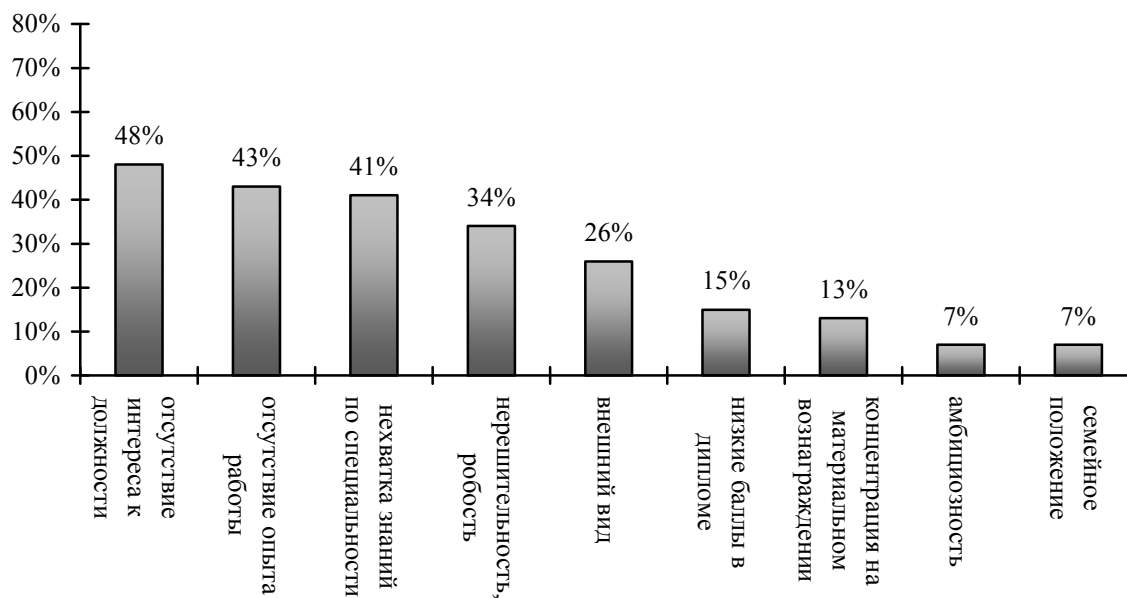
– необходимо посещение преподавателями вуза школ для взаимодействия с учащимися, которые хотели бы поступать в РГПУ им. А. И. Герцена;

– следует приводить хороших, обученных студентов для практики.

Важно отметить мнение одного из респондентов, который написал, что хотелось бы установить связи с целью обеспечения практики студентам (школа № 294), что подтверждает необходимость искать контакты вуза и образовательного учреждения для улучшения подготовки специалистов.

Вывод по четвертому блоку. Работодатели, взаимодействующие с образовательными учреждениями, используют традиционную форму взаимодействия — предоставление базы для педагогической и производственной практики. Среди образовательных учреждений, которые приняли участие в исследовании, 67% образовательных учреждений являются базами практики для студентов.

**Причины отказа работодателей кандидату в получении желаемой должности
(в процентах от общего количества участвующих в исследовании)**



Итак, вопрос о готовности специалистов к педагогической деятельности поднимается постоянно среди педагогической общест-венности, а в последние годы это связано и с введением новых образовательных стан-дартов, ориентирующих на подготовку компетентных, мобильных и готовых к работе в новых условиях специалистов. Мнение мо-лодых учителей и работодателей очень зна-чимо для представителей высших учебных заведений, так как может вносить коррек-тивы в образовательный процесс вузов в связи с выявлением их неудовлетворительного качества. Качество подготовки специали-стов образовательного учреждения оцени-вается востребованностью выпускников на рынке труда.

Не рассматривая экономические вопро-сы, которые, конечно, очень актуальны, мы считаем, что результаты исследования по разработанной исследовательской програм-ме позволили выявить разные способы по-иска работы молодыми специалистами. Это

необходимо учитывать при информирова-нии выпускников о вакансиях, о современ-ных качествах личности и профессионала, о требованиях, которые предъявляют работо-датели к молодым специалистам, о формах взаимодействия вуза и школы, которые не-обходимо расширять и совершенствовать.

Предложенные нами методики поэтапно-го взаимодействия вуза и работодателей по-зволили определить и согласовать ценност-но-целевые позиции субъектов образова-тельного процесса и определить направле-ние решения проблем по расширению су-ществующих форм взаимодействия вуза и работодателей.

Данные исследования подтверждают, что деятельность высших образовательных уч-реждений осуществляется в нужном на-правлении и современные специалисты востребованы на рынке труда, но расширять взаимодействия школы и вуза необходимо для улучшения качества подготовки спе-циалистов по педагогической деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пискунова Е. В. Исследование социокультурной обусловленности изменения деятельности учителя современной школы. СПб., 2008.
2. Рекомендация ЮНЕСКО «О положении учителей». (Принята 05.10.1966 Специальной межправительственной конференцией по вопросу о статусе учителей) <http://www.zonazakona.ru/law/abro/739/>.
3. ФГОС ВПО «Педагогическое образование» <http://www.fgosvpo.ru/>.

REFERENCES

1. Piskunova E. V. Issledovanie sotsiokul'turnoj obuslovlennosti izmenenija dejatel'nosti uchitelja sovremennoj shkoly. SPb., 2008.
2. Rekomendacija JUNESKO «O polozhenii uchitelej». (Prinjata 05.10.1966 Spetsial'noj mezhpriavitel'stvennoj konferentsiej po voprosu o statuse uchitelej) <http://www.zonazakona.ru/law/abro/739/>.
3. FGOS VPO «Pedagogicheskoe obrazovanie» <http://www.fgosvpo.ru/>.

Ю. С. Остроумова

ОБНОВЛЕНИЕ ЕСТЕСТВЕННОНАУЧНОЙ ПОДГОТОВКИ ПРОБЛЕМАТИКОЙ СОВРЕМЕННЫХ НАУКОЕМКИХ ТЕХНОЛОГИЙ КАК АКТУАЛЬНАЯ ЗАДАЧА ПЕДАГОГИЧЕСОГО ОБРАЗОВАНИЯ: МОТИВАЦИОННЫЙ АСПЕКТ

Анализируется значение подготовки педагогических кадров в области научных основ и методов современных наукоемких технологий в плане повышения мотивации обучающихся к освоению естественнонаучных знаний.

Ключевые слова: стимулы познавательного интереса, современные наукоемкие технологии, подготовка педагогических кадров.

Yu. Ostroumova

Updating Teaching of Science training the Range of Problems of Modern High Technologies as an Actual Task of Pedagogical Education: Motivational Aspect

The importance of training teachers in the field of scientific foundations and methods of modern high technologies to improve student motivation of learning science is analyzed.

Keywords: incentives of cognitive interest, modern high technologies, training teachers.

Одна из важнейших тенденций развития общества в настоящее время состоит во все расширяющемся вхождении в жизнь современных наукоемких технологий, прежде всего — технологий микро- и наноструктур. К научным основам и методам этих технологий сегодня человек должен быть приобщен уже на уровне общего образования, что предполагает подготовку педагогических кадров по естественным дисциплинам к решению этой задачи и, в первую очередь,

соответствующее обновление содержания предметной подготовки. Наряду с очевидными требованиями со стороны социума такое обновление должно осуществляться сообразно логике развития и потребностям самого естественнонаучного образования, что требует своего научного обоснования.

В настоящей работе значение обогащения содержания предметной подготовки педагогических кадров научными основами и методами современных наукоемких техно-