

Пути вхождения в профессию учителя

АВТОР: ЯКИМ НАТАЛЬЯ ЛЕОНИДОВНА / МАГИСТРАНТ 2 КУРСА, ГАОУ ВО МГПУ, Г. МОСКВА

ВЫПУСК: № [№5\(21\) ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ УЧЁНЫХ \(ISSUES/ISSUE-21.HTML\)](#) /

РАЗДЕЛ: № [ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ \(ISSUES/ISSUE-21/PSYCHO-PEDAGOGICAL-SCIENCE.HTML\)](#)

 ОПУБЛИКОВАНО: 24 ИЮНЯ 2020

Научный руководитель: Айгунова Ольга Александровна заведующая лабораторией профессионального развития в образовании института системных проектов ГАОУ ВО МГПУ, кандидат психологических наук, доцент
Код уникальной десятичной классификации: 378

Аннотация. В статье рассмотрены пути вхождения будущих учителей в профессию, что будет способствовать улучшению качества подготовки учителей и кадрового ресурса общеобразовательной организации, а также качества образования.

Ключевые слова: педагогическая интернатура; обмен педагогическим опытом; наставничество; стажировка; педагогическая практика

В настоящее время высокое внимание уделяется повышению качества образования. Качественный учитель обуславливает качественное общее образование. Качественным учителем могут быть как опытный учитель, так и молодой специалист. Обе категории учителей имеют свои преимущества и недостатки.

В России при поступлении в педагогический университет происходит формальный централизованный отбор в формате ЕГЭ, не нацеленный на выявление педагогических способностей. Трудоустраиваясь в общеобразовательную организацию, кандидат чаще всего проходит собеседование с работодателем, основанном на субъективном оценивании кандидата.

Только спустя пяти лет работы в общеобразовательной организации, состоявшийся учитель проходит процедуру отбора в виде аттестации, подтверждающей соответствие занимаемой должности в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям, которая осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность (ст. 49 273-ФЗ) [3, с. 63].

Система более раннего отбора педагогических кадров, обеспечивающая качественную подготовку учителей, в большинстве регионов России не применяется при поступлении в педагогический вуз, во время педагогической практики и при трудоустройстве.

В настоящее время в России обсуждаются несколько вариантов вхождения в профессию учителя, что способствует заблаговременной адаптации и улучшению практической подготовки молодых учителей: формальный и неформальный обмен педагогическим опытом, наставничество, педагогическая интернатура и стажировка.

Обмен педагогическим опытом.

Обмен педагогическим опытом определяется как обмен знаниями, опытом и методическими материалами, используемыми для формирования и совершенствования практических умений и навыков, между учителями, что повышает эффективность каждого из них, поскольку методы и формы работы становятся более разнообразными, а портрет обучающегося расширяется, а также обмен педагогическим опытом способствует стимулированию мотивации обучающихся.

Формальный обмен педагогическим опытом происходит посредством различных форм методической работы: научно-практические семинары, конкурсы педагогического мастерства, педагогические тренинги, научно-практические конференции. Более того, в соответствии с Распоряжением правительства РФ № 3273-р от 31.12.2019 [2, с. 5] одним из основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста в части непрерывного профессионального развития педагогов является организация обмена опытом и лучшими педагогическими практиками (II.1.15). Неформальный обмен опытом у учителей происходит с помощью социальных сетей, где учителя могут задать интересующий их вопрос и получить ответ, основанный на опыте коллег, а также поделиться методическими материалами. Недостатком обмена педагогическим опытом для молодого специалиста является недостаточность и субъективность полученных знаний от коллег.

Наставничество.

Наставничество определяется как помощь и поддержка молодого учителя в реализации себя, развитии личностных, коммуникативных и профессиональных умений со стороны опытного, высоко профессионального учителя или представителя администрации, который пользуется авторитетом у всех участников образовательного процесса, а именно среди коллег-учителей, обучающихся и их родителей [4, с. 845]. Благодаря наставничеству происходит передача необходимых знаний конкретному молодому учителю для решения задач конкретной общеобразовательной организации, а также закрепление полученных знаний от наставника мгновенно на практике. Однако наставничество обладает и недостатками, поскольку совмещается с основными обязанностями: то наставник может снизить собственную эффективность, а также передаваемые знания могут носить субъективный характер, основываясь на собственном опыте наставника, более того молодому специалисту при вхождении в профессию одного наставника недостаточно. При этом нужно отличать наставничество, тьюторство, коучинг и менторинг, цель которых заключается в психологической поддержке учителей или обучающихся. Основной задачей наставника является помощь в адаптации молодого специалиста в общеобразовательной организации, основной задачей тьютора является поддержание интереса к профессиональному развитию и обучению, что позволяет учителю избежать профессионального выгорания, основной задачей коуча является развитие сильных сторон молодого специалиста, что способствует профессиональному развитию учителя, а основной задачей ментора является подготовка учителя к руководящей должности. Более того, в соответствии с Распоряжением правительства РФ № 3273-р от 31.12.2019 [2, с. 9] одним из основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста в части стимулирования профессионального роста педагогов является разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях (III.29).

Педагогическая интернатура.

Педагогическая интернатура, основанная на опыте медицинской интернатуры, существовавшей до 2016 года в России, определяется как годовая первичная последипломная специализация выпускников бакалавриата по одной из педагогических профессий, проводимая на базе общеобразовательных учреждений под наблюдением и руководством соответствующей кафедры педагогического университета с целью формирования профессиональных компетенций для самостоятельной практической деятельности [1, с. 32]. Преимуществом педагогической интернатуры является возможность применить свои профессиональные знания, умения и навыки на практике. Поскольку интернатура является формой послевузовского обучения, то интерн, проходящий обучение на бюджетной основе, может рассчитывать на минимальную заработную плату в течение одного года работы в общеобразовательной организации, а интерн, проходящий обучение на внебюджетной основе, вынужден сам оплачивать интернатуру и не получать заработную плату в течение одного года, что является недостатком педагогической интернатуры. В настоящее время педагогическая интернатура в России не реализована.

Стажировка.

Стажировка – это включение будущего учителя в производственную деятельность непосредственно в общеобразовательной организации на определенный срок, что позволяет будущему учителю применить приобретенные при получении педагогического образования практические навыки и умения работы учителем на рабочем месте и проанализировать возможные трудности и риски в осуществлении профессиональной деятельности, а также определить свое профессиональное место в системе работы общеобразовательной организации. Стажировка может предполагать отбор наиболее достойных работников из числа принятых кандидатов. Стажировка будущих учителей имеет ряд преимуществ, например, школа может присмотреться к кандидату, настроить его на свою конкретную общеобразовательную организацию и установить долговременный контакт с ним, а будущий учитель, в свою очередь, может выстроить отношения с коллегами и администрацией, приобрести опыт не только в рамках своей предметной области, но и в принципах деятельности общеобразовательной организации в целом. Однако стажировки в России имеют и свои недостатки: поскольку нет локальных актов, регламентирующих проведение стажировок будущих учителей в общеобразовательной организации, происходит подмена понятия «стажировки» понятием «педагогическая практика», что не является взаимозаменяемым, поскольку педагогическая практика является частью образовательной программы, сроки и время которой определяются учебной программой, и практика представляет особый вид учебной деятельности на безвозмездной основе и направлена на развитие практических навыков и умений, и ориентированная на профессионально-практическую подготовку студента, в то время как стажировка является добровольной, сроки и время проведения которой определяются в индивидуальном порядке, а также может оплачиваться работодателем, и ориентирована на демонстрацию профессиональной пригодности и последующее трудоустройство.

Предполагаем, что в России необходимо развивать независимую оценку выпускников педагогических вузов перед вхождением в профессию учителя в диалоге педагогический университет-общеобразовательная организация, что обеспечит качественные педагогические кадры с усиленной практической подготовкой и улучшит качество образования в стране. Качественно простроенный процесс пошагового вхождения в образование сможет послужить частью независимой оценки будущего учителя, что будет способствовать заблаговременному устранению возможных дефицитов работы молодых специалистов в общеобразовательных организациях.

В связи с этим в России существует проблема наличия стажировок. Для того, чтобы внедрить практику стажировок и сделать ее качественной с точки зрения подготовки, необходимо регламентировать ее локальными актами и соглашением трех сторон: педагогический университет, общеобразовательная организация и студент (будущий молодой специалист), т.е. должно быть соглашение о сотрудничестве учебных заведений и согласие будущего стажера.

Продуманная система стажировки студента педагогического вуза в общеобразовательной организации, которая включает в себя работу с участниками образовательного процесса, а именно с коллегами-учителями, обучающимися и их родителями, сможет послужить частью независимой оценки будущего учителя. Таким образом, по итогу прохождения стажировки стажер получит обратную связь от администрации и рекомендации по устранению дефицитов, т.е. конкретное заключение от ответственного руководителя о том, какой это специалист, как проявил себя как член коллектива, как происходило взаимодействие с обучающимися и их родителями, как были составлены и проведены уроки.

В итоге, руководитель общеобразовательной организации получает качественного специалиста, готового к работе в данной организации, что улучшит качество образования в этой конкретной организации, педагогический университет, локализовав проведение стажировок, получит качественно подготовленных выпускников, которые повысят престиж учительской профессии и качество подготовки педагогических кадров, а будущий учитель получит возможность применить

свои теоретические знания в реальной школе на неподготовленных обучающихся, погрузиться в школьные будни и быть ответственным за результат, что улучшит его готовность и качество работы в общеобразовательной организации.

Резюмируя все выше сказанное, проблема вхождения в профессию учителя в России актуальна. Несмотря на все свои преимущества, обмен педагогическим опытом и наставничество не являются достаточными для молодого специалиста на этапе вхождения в профессию, поскольку данные формы носят субъективный характер. Однако наставничество и обмен педагогическим опытом дополняют систему стажировки, которая может послужить частью системы независимой оценки выпускников педагогических вузов перед вхождением в профессию учителя, в которую включены руководитель и наставники общеобразовательной организации. Стажировка позволит выпускнику включиться в практическую жизнь общеобразовательной организации с ее целями и задачами. При этом стажировка не должна повторять программу педагогической практики, проводимой в университете как часть образовательной программы. Педагогическая интернатура, несмотря на схожесть с стажировкой, обладает меньшим преимуществом, поскольку интернатура как форма послевузовского образования прекратила свое существование в России в 2016 году.

Ways to enter the teaching profession

Yakim N.L.,

undergraduate of 2 course of the Moscow City University, Moscow

Research supervisor:

Aigunova Olga Alexandrovna

Head of the Laboratory of Professional Development in Education of the Institute of System Projects of the Moscow City University, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor

Annotation. The article considers the forms of future teachers entering into the teaching profession, which will improve the quality of teacher training and the school human resource as well as the quality of education.

Keywords: pedagogical internship; exchange of pedagogical experience; mentoring; internship; pedagogical practice

1. Геворкян Е.Н., Савенков А.И., Егоров И.В., Вачкова С.Н. Интернатура как форма организации последипломной практики в системе высшего профессионального образования // Вестник МГПУ. 2013. № 2 (24). С. 32-43.
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципах национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/>) (дата обращения: 10.05.2020).
3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ. (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 10.05.2020).
4. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами. Молодой ученый. 2016. № 6 (110). С. 845-847. (/ssssssss)https://moluch.ru/archive/110/26995/ (дата обращения: 10.05.2020).
1. Gevorkyan E.N., Savenkov A.I., Egorov I.V., Vachkova S.N. Internatura as a form of organization of postgraduate practice in the system of higher professional education//Bulletin of Moscow State Pedagogical University. 2013. № 2 (24). Page 32-43.
2. Decree of the Government of the Russian Federation dated December 31, 2019 No. 3273-r "On Approval of the Basic Principles of the National System of Professional Development of Pedagogical

Workers of the Russian Federation, including the National System of Teacher Growth"

(<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/>)(date of the address: 10.05.2020).

3. Federal Law «On Education in the Russian Federation» of 29.12.2012 N 273-ФЗ.

(http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/)(date of the address: 10.05.2020).

4. Shchipunova N.N. Organization of mentoring at school with young teachers. Young scientist. 2016.

№ 6 (110). Page 845-847. (<https://moluch.ru/archive/110/26995/>)(date of the address: 10.05.2020).