

Департамент образования и науки города Москвы  
Государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования города Москвы  
«Московский городской педагогический университет»  
Дирекция образовательных программ

Яким Наталья Леонидовна

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕСУРСА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
С УЧЕТОМ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ

### **ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

Направление подготовки: 44.04.01 «Педагогическое образование»

Направленность образовательной программы: «Управление системой оценки  
качества общего образования»

(очная форма обучения)

Руководитель ВКР:  
кандидат психологических наук,  
доцент  
Айгунова Ольга Александровна

---

Рецензент:  
доктор педагогических наук,  
профессор  
Заславская Ольга Юрьевна

---

Руководитель магистерской программы:  
Вачкова Светлана Николаевна

---

Москва

2020

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ И ЗАРУБЕЖНЫЕ ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ .....	8
1.1 Обзор систем подготовки будущих учителей в ведущих странах по качеству образования.....	8
1.2 Процесс формирования системы независимой оценки будущих учителей в России.....	32
1.3 Процедура отбора и набора учителей в общеобразовательную организацию.....	32
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ .....	55
ГЛАВА 2. ПРОЦЕДУРА НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ.....	58
2.1 Общая характеристика содержания исследования по применению процедуры независимой оценки будущих учителей.....	58
2.2 Анализ результатов исследования по применению процедуры независимой оценки будущих учителей.....	63
2.3 Проектирование развития внедрения результатов независимой оценки будущих учителей в общеобразовательную организацию .....	86
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ .....	96
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	100
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	105
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	111

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность** исследования выпускной квалификационной работы обусловлена тем, что в связи с динамичным развитием различных отраслей, меняется представление о подготовке учителя к профессиональной деятельности. Пристальное внимание уделяется качеству образования не только школьников, но и учителей, которые будут их готовить к освоению современного мира. Данные тенденции отражаются в перестройке подходов к отбору, оценке и подготовке учителей по всему миру. Ведь качественный учитель обуславливает качественное общее образование, что подтверждают многочисленные исследования: результаты широкомасштабного проекта ОЭСР «Teachers matter» («Учителя играют важную роль»), данные анализа факторов, повлиявших на показатели стран, принимавших участие в PISA, также эту проблему исследовали компания «МакКинзи» (М. Барбер и доктор М. Муршед), Н.Л. Бельская и И.И. Черкасова.

Под качественным учителем нами понимается тот учитель, который знает свой предмет, владеет и применяет методические приемы преподавания своего предмета, знает современный мир, а также владеет soft skills (мягкие навыки), необходимыми для работы, в том числе коммуникативной грамотностью. Качественным учителем могут быть как опытный учитель, так и молодой специалист. Обе категории учителей имеют свои преимущества и недостатки. Благодаря опыту преподавания, учитель готов к различным нестандартным ситуациям, в то время, как у молодых специалистов опыт отсутствует, и им приходится пробовать и совершать ошибки. Молодые специалисты знают новые, современные методические приемы, что способствует увеличению интереса обучающихся к их предмету, а у опытных

учителей, наоборот, может наблюдаться незнание тенденций, что ведет к уменьшению интереса обучающихся к их предмету. Опытный учитель осознает свою нагрузку, поэтому не испытывает психологических проблем, но в то же время этот специалист может испытывать профессиональное выгорание. Молодой специалист, наоборот, испытывает инициативность, но не готов психологически и эмоционально к повышенной нагрузке. Молодые специалисты современны, что дает им возможность общаться с обучающимися на одном языке, в то время, как опытные учителя могут испытывать конфликт поколений при взаимодействии с обучающимися. Повышенный интерес к качеству образования и его аналитике отражается в захватывающих многие страны единых инструментах оценки, а именно в международных исследованиях по качеству образования, таких известных, как TIMSS и PISA.

Структура отбора, оценки и подготовки учителей переходит от разрозненной оценки на разных этапах к комплексной и систематической, с отслеживанием профессионального развития учителя. Данный период можно обозначить как переходный, в рамках которого было бы актуально рассмотреть наиболее приемлемые подходы к отбору, оценке и подготовке учителей в нашей стране. В соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 49) педагогические работники проходят независимую оценку в виде аттестации педагогических работников 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 [26]. Таким образом, учитель проходит процедуру независимой оценки профессиональной деятельности в первый раз только спустя 5 лет педагогической деятельности.

В связи с этим, нас заинтересовала система более раннего отбора педагогических кадров в общеобразовательную организацию.

Актуальность проблемы позволила сформулировать тему **ВКР: «Развитие кадрового ресурса образовательной организации с учетом независимой оценки будущих учителей».**

**Объект исследования** – развитие кадрового ресурса в образовательной организации.

**Предмет исследования** – независимая оценка будущих учителей.

**Цель** данной выпускной квалификационной работы заключается в изучении независимой оценки будущих учителей в структуре развития кадрового ресурса общеобразовательной организации.

В ходе данного исследования формулируется **гипотеза**, что применение независимой оценки будущих учителей является эффективным механизмом для выявления профессиональных знаний и умений будущих учителей при отборе кадрового ресурса в общеобразовательную организацию.

Исходя из поставленной цели и выдвинутой гипотезы, необходимо решить следующие **задачи** в исследовании:

1. проанализировать системы подготовки будущих учителей в ведущих странах по качеству образования;
2. рассмотреть процесс формирования независимой системы оценки будущих учителей в России;
3. описать практики процедур отбора и набора учителей в общеобразовательную организацию;
4. выявить особенности применения процедуры независимой системы оценки будущих учителей;

5. определить набор профессиональных знаний и умений, выявляемых и не выявляемых в ходе процедуры независимой оценки будущих учителей;

6. рассмотреть применение механизмов на стыке педагогический университет – общеобразовательная организация, раскрывающих профессиональные знания и умения будущих учителей.

В работе использованы следующие **методы исследования**:

- аналитический метод – анализ и обобщение литературы по системам оценки будущих учителей в ведущих странах по качеству образования;
- методы сбора данных – анкетирование и опрос молодых специалистов и руководителей общеобразовательных организаций, принимавших участие в сертификации «Московский учитель»;
- типологический метод – выявление закономерностей и обобщение результатов анкетирования и опроса молодых специалистов и руководителей общеобразовательных организаций, принимающих участие в сертификации «Московский учитель».

**Теоретическая значимость** исследования заключается в систематизации и углублении знаний о системах подготовки будущих учителей в ведущих странах по качеству образования, а также об опыте формирования системы независимой оценки будущих учителей в России.

**Практическая значимость** исследования заключается в том, что содержащиеся в исследовании теоретические положения и выводы способствуют внедрению процедуры независимой оценки будущих учителей в систему отбора кадров общеобразовательной организации и повышению качества процедуры отбора. Данные о профессиональных умениях и знаниях молодого специалиста, полученные в ходе исследования могут применяться специалистами в области оценки качества образования для разработки и

доработки процедур независимой оценки будущих учителей, а также специалистами в педагогических университетах и общеобразовательных организациях для выстраивания механизмов взаимодействия при практической подготовке будущих учителей.

Цель и задачи исследования определили **структуру и содержание** работы, состоящей из введения, основной части, состоящей из двух глав, заключения, списка использованной литературы и приложения.

**Во введении** дается обоснование актуальности выбранной темы, обозначаются объект и предмет исследования, формулируются цели и задачи исследования, раскрывается практическая значимость исследования, определяются его методы, а также описание выпускной квалификационной работы.

**В первой главе** описываются отечественные и зарубежные подходы к подготовке будущих учителей и существующие подходы к отбору и набору будущих учителей в России.

**Во второй главе** описывается исследование по изучению особенностей представлений о процедуре независимой оценки будущих учителей на стыке педагогический университет – общеобразовательная организация и раскрываются дополнительные механизмы на стыке педагогический университет – общеобразовательная организация, раскрывающие профессиональные знания и умения будущих учителей.

**В заключении** приводятся общие выводы исследования.

**Приложение** включает дополнительный материал к тексту выпускной квалификационной работы.

# ГЛАВА 1. ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ И ЗАРУБЕЖНЫЕ ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ

## 1.1 Обзор систем подготовки будущих учителей в ведущих странах по качеству образования

Качественное образование невозможно без качественной подготовки педагогических кадров. В настоящее время актуален опыт лидеров среди стран, занимающих лидирующие позиции в международных исследованиях, таких как PISA (Programme for International Student Assessment), которое проводится каждые 3 года и оценивает естественнонаучную, математическую и читательскую грамотность 15-летних обучающихся и умение применять их на практике, и TIMSS (Trends in Mathematics and Science Study), которое проводится каждые 4 года и оценивает математическое и естественнонаучное образование в 4 и 8 классах. Такими странами являются **Япония**, образование в которой считается одним из лучших в мире, и занимающая 6 место в PISA-2018, **Сингапур**, известный своим качественным начальным образованием, а по результатам PISA-2018 занимающий 2 место, **Финляндия**, которая имеет с Россией традиционную историческую, культурную и территориальную близость, и занимающая по результатам PISA-2018 10 место, **США**, чья система образования получила признание во всем мире, а по результатам TIMSS-2015 занимающая 10 место, а также **Австралия**, одним из принципов в которой является раскрытие персональных способностей и дарований каждого ученика, а по результатам TIMSS-2015 занимающая 17 место.

Важным элементом в направлении по улучшению качества образования является подход к отбору, оценке и подготовке будущих учителей. Предлагаем рассмотреть, как проходят данные процедуры в ведущих странах по качеству образованию, упомянутых выше.



## Япония

Японское правительство и общественность страны уделяют значительное внимание развитию непрерывного образования через систему дошкольного, школьного, частного и профессионального образования. Профессиональное образование страны имеет довольно разветвленную сеть учебных заведений, находящихся под патронажем частных структур (свыше 90%). Задачей высшего образования в Японии является подготовка высококвалифицированных специалистов во всех областях рыночной экономики, науки и культуры.

В японской школе современный статус учителя традиционно достаточно высокий. В основе этого лежит конфуцианский культ почитания старших. Японское слово учитель («сэнсэй») в дословном переводе означает «ранее рожденный». Школьный учитель не только передает знания, но и становится воспитателем и наставником обучающихся в начале их жизненного пути. И сегодня статус учителя и общественное признание его роли в формировании будущих граждан Японии в целом сохраняются. Практически во всех университетах и институтах Японии есть система подготовки учителей, в рамках которой возможна переподготовка специалистов из других профессиональных областей для работы в общеобразовательных организациях. В связи с этим, конкурс на вакантные места в школе очень высокий, поэтому только 50–75% выпускников педагогических университетов могут получить право преподавания в школе.

В настоящее время педагогическое образование можно получить в течение 4 лет в государственных университетах на педагогических факультетах или непосредственно в педагогических университетах, а также на специальных отделениях в младших колледжах в течение 2 лет.

Вступительные экзамены в государственные университеты Японии проходят в два этапа: **первый этап** – проведение единого централизованного тестирования, на **втором этапе** – экзамены, разработанные самим университетом.

Программа подготовки учителей включает педагогический и профильный циклы, содержание которых варьируется в зависимости от учебного заведения. Однако во всех учебных заведениях педагогический курс состоит из обязательного и элективного обучения. Стандартный педагогический курс включает в себя следующие дисциплины и виды деятельности:

- основы педагогики (психология обучения и развития, управление образованием, методы и технические средства обучения);
- содержание и методика обучения (изучение предметов по программам тех ступеней обучения, где будет работать будущий учитель);
- проблемы нравственного воспитания;
- курсы по интересам, выходящие за пределы обязательной программы педагогического образования (философия воспитания, история педагогики, сравнительная педагогика, социальная педагогика, и др.);
- вопросы управления школой и профессиональной ориентации;
- педагогическая практика (от 2 до 6 недель) в школах, функционирующих при университете, которые являются экспериментальными площадками, где отрабатываются новые методики и технологии обучения и воспитания детей. Подобные школы становятся лабораториями педагогического мастерства для будущих учителей и преподавателей университетов.

Методы и формы организации обучения будущего учителя традиционны: лекции, семинары, практические занятия. Для получения

диплома об образовании необходимо заработать определённый минимум баллов.

Однако, закончить университет недостаточно – чтобы приступить к работе в школе кандидату в учителя необходимо пройти **лицензирование**, которое представляет специальный экзамен, состоящий из трех этапов: первый этап – тестирование по двум специализированным предметам; второй этап – тестирование по теории и методике обучения; третий этап – задание на профессиональную пригодность, состоящее из составления плана фрагмента урока по предложенной теме в присутствии экзаменатора в течение 15 минут, реализации плана в течение 8 минут и краткого обсуждения итогов. Только пройдя эти этапы, кандидат в учителя получит лицензию на преподавательскую деятельность, после чего сможет приступить к работе. Процедура отбора кандидатов на работу учителем представлена на схеме 1.

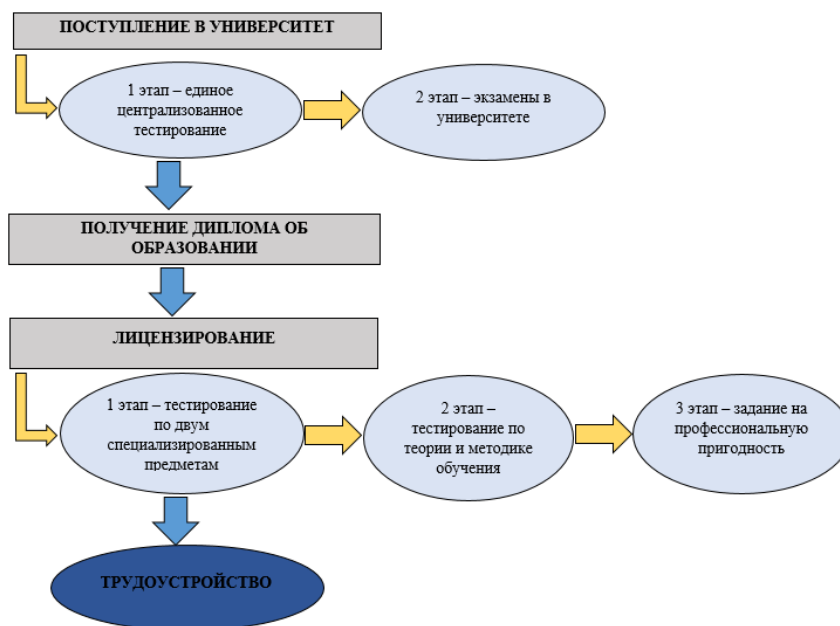


Схема 1 – Процедура отбора кандидатов на работу учителем в Японии

Престижность профессии учителя и качества преподавания подтверждается и оплатой труда, которая на 25% выше средней заработной платы государственного служащего. Основным критерием размера заработной

платы учителя служит педагогический стаж. В течение трудовой жизни учителя заработная плата увеличивается примерно в два с половиной раза. Регулярные премии учителям выплачиваются несколько раз в год. Общая сумма премиальных составляет примерно половину всей зарплаты. Кроме этого, всем учителям, имеющим семью, выплачивается ежемесячное пособие, а учителям, работающим в районах, где стоимость жизни наиболее высока, каждый месяц выплачивается компенсация, а для тех учителей, которые имеют собственный дом или вынуждены снимать дорогую квартиру, также выплачивается компенсация до 10 процентов месячной зарплаты [8].

Профессионализм японского учителя особо проявляется в создании оптимальных условий для каждого обучающегося и действий в его интересах, а также такой важной характеристике, как чувство долга и обязанность не только перед обществом, но и самим собой.

Таким образом, японский учитель («сэнсэй») имеет достаточно высокий статус, что подтверждается и оплатой его труда, которая на 25% выше средней заработной платы государственного служащего. Однако только 50–75% выпускников педагогических институтов могут получить право преподавания в школе. Вступительные экзамены в государственные университеты Японии проходят в два этапа: первый этап – проведение единого централизованного тестирования, второй этап – экзамены, разработанные самим университетом. После получения диплома об образовании кандидат в учителя должен получить лицензию на занятие педагогической деятельностью. Лицензирование проходит в три этапа: первый этап – тестирование по двум специализированным предметам; второй этап – тестирование по теории и методике обучения; третий этап – задание на профессиональную пригодность. Получив лицензию, учитель получает возможность трудоустроиться в общеобразовательную организацию.

## Сингапур

Сингапурская система образования считается одной из лучших в мире школьных систем. Сингапурские учителя считают причинами такой успешности последовательную учебную программу, предоставляемую каждой школе высококачественными учителями. Но самым важным в этой системе являются квалифицированные учителя и эффективные школьные руководители. Высококвалифицированные педагогические кадры – это результат комплексной системы отбора, обучения, и повышения квалификации преподавателей и директоров школ [31].

Исследования систем педагогического образования в системах образования различных государств показывают, что лучшие достижения в тех странах, где в центре системы образования находится учитель: качество педагогического образования, качество преподавания и престижность педагогической профессии. Поэтому в Сингапуре огромное внимание уделяется профессиональному развитию, потому что это улучшает качество образования. Учитель – это благодарная, уважаемая и одна из самых престижных и популярных профессий, поскольку люди понимают, что учителя играют жизненно важную роль в развитии страны и прогресса [30].

Все учителя получают педагогическое образование в одном единственном учебном заведении, Национальный институт образования при Наньянском технологическом университете, одном из самых престижных учреждений среди высших учебных заведений Сингапура.

При подготовке учителей в Сингапуре происходит взаимодействие между региональными министерствами и департаментами образования [24], поэтому кандидаты в учителя очень тщательно отбираются. Перед подачей заявления на обучение кандидат должен пройти **стажировку** в школе (минимум пять недель), чтобы ознакомиться с ее деятельностью: кандидат

может быть помощником учителя или администратором. После завершения стажировки директор школы оценивает работу потенциального кандидата.

При получении положительного отзыва после стажировки кандидат допускается к отбору. **Первый этап** отбора заключается в оценке резюме кандидата, которых отбирают из трети лучших выпускников (30%) своей возрастной группы, сдавших A-levels (выпускные экзамены по окончании школы) или окончивших университет. На этом этапе происходит проверка академической успеваемости, оценивание самоотдачи к профессии учителя, предыдущих заслуг, вклада в их альма-матер и общество – все это отражает, как сильно почитается профессия учителя. Важным условием является то, что кандидат должен доказать свою заинтересованность в работе с обучающимися, преподавании и профессии учителя в целом.

На **втором этапе** отбора кандидат проходит функциональные тесты и оценку грамотности, поскольку грамотность учителя влияет на успеваемость обучающихся больше, чем любые другие факторы.

**Третий этап** – собеседование в присутствии трех опытных экспертов, которые обращают внимание на психологические установки, интересы и личностные качества кандидата. Этот этап может также включать в себя практические задания.

Процесс отбора кандидатов продолжается и в ходе обучения в университете, поскольку все достижения молодых специалистов **контролируются на протяжении всего обучения**, а те, кто не соответствует профессиональным требованиям, исключаются. Если это произойдет, то человек обязан возместить все средства государства, затраченные на его обучение. В среднем, один из шести кандидатов проходит все этапы отбора в профессию. Продолжительность обучения составляет 1 год для получения

специализации и 3 года для получения бакалаврской степени. Процедура отбора кандидатов в учителя в учебное заведение представлена на схеме 2.

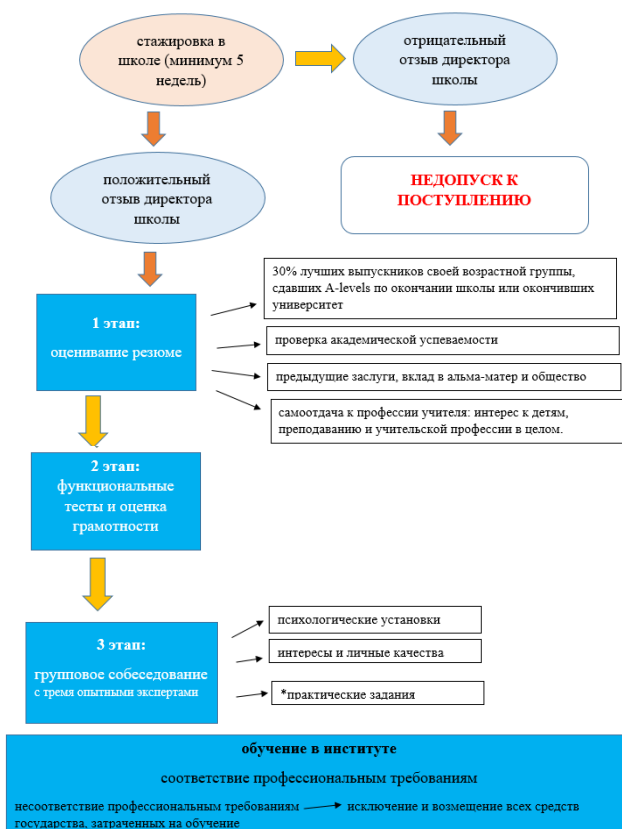


Схема 2 – Процедура отбора кандидатов в учителя в учебное заведение в Сингапуре

Получая педагогическое образование, будущие учителя получают стипендию, равную 60% зарплаты учителей за весь срок программы обучения. Государство заключает договор с будущим учителем, по условиям которого они должны проработать в школе **в течение трех лет** после получения образования, иначе им придется возместить государству все расходы на их обучение [30].

Образовательные программы в педагогическом университете ориентированы на педагогику и связи между учебными предметами, а не на повышение академической квалификации в рамках конкретного предмета. Это означает, что для того, чтобы стать учителем в Сингапуре, необходимо

овладеть предметными знаниями и пройти, как минимум, годовое обучение преподаванию [34].

К тому же, профессиональное развитие сингапурских учителей непрерывно, потому что начинается изначально с подготовки, впоследствии продолжает развиваться и становится основой карьеры всей жизни. Учителям предлагается три пути их профессиональной карьеры:

- путь обучения, где высшим уровнем профессионального развития является директор-учитель школы;
- путь лидерства, где высшим уровнем профессионального развития является генеральный директор школы;
- путь специалиста, где высшим уровнем профессионального развития является главный специалист, на которого равняются другие учителя.

Эта стратегия была создана, чтобы ответить целям учителей и систематически стимулировать их талант и способности [30]. При этом учителя автоматически не переходят на следующий уровень. Эффективность работы учителей в системе управления эффективностью образования (EPMS – Enhanced Performance Management System) определяет, когда они имеют право на продвижение по карьерной лестнице. В данной системе оцениваются профессиональные компетенции, под которыми в Сингапуре понимаются особые черты личности учителя, такие как манера разговора, образ мыслей и чувств, которые позволяют быть успешными в профессии, достигать высокие результаты обучения обучающихся и могут быть непосредственно связаны с оценением работы учителя, его карьерного развития, карьерного роста и оплаты труда. Система EPMS – это государственный инструмент поддержки учителей, определяющий критерии уровней квалификации. Представители Министерства образования Сингапура подчеркивают, что процесс оценивания учителей оценивается коллегиально, поэтому не существует системы штрафов



педагогических работников. По этой же причине в Сингапуре редко увольняют учителей в результате несоответствия критериям модели EPMS, поскольку строгий отбор на профессию позволяет набирать мотивированных к педагогической деятельности и способных к ней кандидатов [21].

Таким образом, сингапурский учитель – это благодарная, уважаемая и одна из самых престижных и популярных профессий, поэтому кандидаты в учителя очень тщательно отбираются. Перед подачей заявления на обучение кандидат должен пройти стажировку в школе (минимум пять недель), чтобы ознакомиться с ее деятельностью. В случае положительного отзыва директора школы после стажировки кандидат допускается к отбору при поступлении в педагогический университет: первый этап – оценка резюме кандидатов, которых отбирают из трети лучших выпускников своей возрастной группы; второй этап – функциональные тесты и оценка грамотности; третий этап – собеседование, нацеленное на выявление психологических установок, личных и профессиональных интересов и личностных качеств кандидата, в присутствии трех опытных экспертов. Процесс отбора кандидатов продолжается и в ходе обучения в университете, поскольку все достижения молодых специалистов контролируются на протяжении всего обучения, а те, кто не соответствуют профессиональным требованиям, исключаются, поэтому в Сингапуре редко увольняют учителей в результате несоответствия критериям модели EPMS (государственный инструмент поддержки учителей, определяющий критерии уровней квалификации), так как строгий отбор на профессию позволяет набирать мотивированных и способных к педагогической деятельности кандидатов.

## **Финляндия**

Финляндия представляет несомненный интерес в отношении осмысления зарубежного опыта системы образования.

Финские школьные учителя имеют отличное образование и профессиональную подготовку. Учитель в Финляндии – очень уважаемая профессия так же, как в Японии и Сингапуре, а стать классным руководителем – это одно из самых популярных карьерных достижений по окончании школы.

В Финляндии у учителей развито чувство ответственности за свою работу. А большая награда для учителей – это автономность, соответственно, они имеют полную педагогическую свободу в планировании, проведении и оценивании уроков, поскольку считается, что только они лучше знают, какие методы и материалы им использовать [33]. Учитель сам сравнивает свои результаты со средними по стране и делает выводы.

Финская система педагогического образования существенно отличается от многих других стран, главным образом благодаря тому, как организована подготовка учителей. В Финляндии нет педагогических университетов, но в каждом университете, организующем педагогическое образование, имеется школа подготовки учителей (всего в Финляндии их девять), основная цель которой заключается в обеспечении практики преподавания под наблюдением начинающих учителей.

Число будущих учителей, практикующих во всех финских школах подготовки учителей, ежегодно составляет около 3000 человек. Университеты, соответственно и школы подготовки учителей, расположены довольно равномерно по всей Финляндии и доступны на региональном уровне для всех. Это, вероятно, также объясняет, почему квалифицированные учителя есть на территории всей Финляндии, и нет конкретных регионов с трудностями в поиске квалифицированных кадров. Все школы подготовки учителей частично управляются и финансируются государством.

В финских школах могут преподавать только квалифицированные учителя с соответствующим образованием, а с 1970-х учителя должны иметь магистерскую степень [33]. Кроме того, конкурс на педагогические специальности довольно высок, поэтому только лучшие выпускники школ, академически одаренные, имеющие склонность к педагогической деятельности имеют шанс получить хорошее педагогическое образование и посвятить себя работе учителем. В зависимости от уровня обучения, на котором учитель собирается работать, варьируется программа обучения учителя. Поскольку финские университеты автономные, то образовательные программы для классных руководителей и учителей-предметников могут отличаться между университетами.

Каждый университет сам принимает решение о порядке приема абитуриентов, однако для абитуриентов педагогического образования правила приема основаны на результатах выпускных экзаменов, итоговых оценках по окончании школы и вступительных экзаменов, проводимых университетом самостоятельно.

Отбор абитуриентов на обучение классного руководителя состоит из двух этапов. **Первый этап** – ВАКАВА экзамена, т.е. централизованное тестирование (аналог ЕГЭ в России), который состоит из вопросов с множественным выбором, а цель тестирования заключается в том, чтобы понять насколько хорошо абитуриенты могут использовать и применять знания для решения различных проблем, возникающих в образовании. Баллы, полученные на экзамене, используются для отбора кандидатов на **второй этап**, который оценивает профессиональную пригодность кандидатов к данной профессии. На этом этапе используются следующие методы: индивидуальные или групповые собеседования, анкетирование или демонстрация конкретных навыков. Данный этап способствует выявлению коммуникативных навыков,

готовности учиться и мотивации к учительской работе. Обычно этот этап варьируется в разных университетах.

Отбор абитуриентов на обучение учителя-предметника представляет собой вступительный экзамен, который включает в себя письменный централизованный экзамен ВАКАВА и собеседование. В зависимости от предмета экзаменационные материалы публикуются заранее или выдаются прямо на экзамене.

В 2020 году ожидается, что процедура отбора изменится: роль вступительных экзаменов уменьшится, так как 60% абитуриентов должны будут быть допущены к второму этапу. Более того, экзаменационные материалы будут известны только на самом экзамене, а тест на профессиональную пригодность будет единым по всей стране [33]. Процедура отбора кандидатов в школу подготовки учителей представлен на схеме 3.

КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ	УЧИТЕЛЬ-ПРЕДМЕТНИК
<p><b>1 этап:</b> экзамен + письменные материалы</p> <p><b>2 этап:</b> тест на профпригодность</p> <p>*10% желающих допускаются до получения образования</p>	<p><b>1 этап:</b> письменный экзамен + тест на профпригодность</p>
<p>Преподают второстепенный предмет</p>	<p>Преподают основной предмет и второстепенный</p>

Схема 3 – Процедура отбора кандидатов в школу подготовки учителей в Финляндии

Классный руководитель – очень благодарная профессия, но сложно получаемая, поскольку с 2011 только около 10% желающих допускаются до получения образования. Обучаясь на классного руководителя, их исследования могут охватывать следующие направления: исследования в области образования, педагогические исследования учителей (включая практику преподавания под руководством преподавателей) и другие исследования.

Кроме того, все классные руководители специализируются хотя бы на одном предмете.

Учителя-предметники тоже специализируются на предмете, а в качестве второстепенных предметов будущие учителя обычно выбирают один или два других предмета, преподаваемых в школе. Не существует фиксированных комбинаций предметов, но довольно часто изучаются предметы, так или иначе связанные с основным предметом (например, биология и география, физика и химия, и т.д.). Помимо обучения по основным и второстепенным предметам, квалификация учителей-предметников включает в себя педагогическое обучение, включая контролируемую педагогическую практику.

Более того, теоретические аспекты и педагогическая практика интегрируются на всех этапах обучения [33]. Это позволяет будущим учителям приобретать теоретические и практические знания, умения и навыки, необходимые в педагогической профессии, во время учебы.

В финской системе педагогического образования большое внимание уделяется научным исследованиям. Научно-педагогическое образование означает, что учителя и преподаватели получают возможность для педагогических экспериментов и научных исследований, которые связаны с педагогической практикой и направлены на формирование у будущих учителей инновационного и аналитического мышления. Таким образом, цель научно-исследовательского педагогического образования состоит в том, чтобы научить будущих учителей принимать образовательные решения, основанные на рациональной аргументации, в дополнение к их интуитивному пониманию.

Постоянный контроль и наставничество начинающих учителей, которые получили последние знания в своих областях обучения, помогают руководящим учителям быть в курсе последних событий в предметах или в образовании.

При этом становятся школьным учителем, лишь пройдя самый строгий отбор: из 30% лучших выпускников педагогических факультетов в школы отбираются лучшие (по статистике, это примерно 12%) [28]. Процедура отбора на работу учителем проходит в 2 этапа. Первый этап – собеседование с работодателем (директором школы), где оценивается профессиональная пригодность и мотивация к профессиональной деятельности, а также коммуникативные навыки. Второй этап – обязательный полугодовой испытательный срок. Процедура отбора кандидатов на работу учителем представлена на схеме 4. После заключения контракта молодые учителя стараются работать с полной ответственностью, выполняя свой профессиональный долг.



Схема 4 – Процедура отбора кандидатов на работу учителем в Финляндии

Соответственно, отношение к учителю и к его подготовке в финском обществе является одной из причин успешности финского образования, поскольку учительская профессия востребована и поддержана высоким материальным статусом.

Таким образом, финский учитель – это очень уважаемая профессия. А стать классным руководителем – это одно из самых популярных карьерных достижений по окончании школы. Педагогических университетов в Финляндии нет, но в каждом университете, организующем педагогическое образование, имеется школа подготовки учителей (9 школ, равномерно расположенных по стране). Кандидаты в учителя очень тщательно отбираются из лучших выпускников школ. Отбор кандидатов на обучение классного руководителя, который специализируется минимум на одном второстепенном предмете, и учителя-предметника, который специализируется на основном и второстепенном предмете и занимается педагогическим обучением, различается. Отбор на обучение классного руководителя проходит в 2 этапа: успешно сдавшие экзамен допускаются до теста на профессиональную пригодность. Отбор на обучение учителя-предметника проходит в один этап: экзамен и тест на профессиональную пригодность. При этом становятся школьным учителем, лишь пройдя самый строгий отбор: из 30% лучших выпускников педагогических факультетов в школы отбираются лучшие, пройдя 2 этапа: первый этап – собеседование с работодателем, где оценивается профессиональная пригодность и мотивация к профессиональной деятельности, а также коммуникативные навыки; второй этап – полугодовой испытательный срок. После заключения контракта молодые учителя стараются работать с полной ответственностью, выполняя свой профессиональный долг.

## **США**

Учитель в США – это профессионал, отвечающий за образование и обучение других. Учителя в США, как правило, обучаются созданию благополучной среды в классе для удовлетворения потребностей обучающихся, обращению к обучающимся как к группе, так и к отдельным

лицам, организации и выполнению планов уроков, созданию и оценке тестов и самостоятельных работ, домашних заданий, оценке производительности обучающихся, оценке потенциала обучающихся и подготовке отчета об успеваемости, поддержанию безопасности в классе, предоставлению дополнительной помощи, когда обучающиеся нуждаются в помощи.

Основные обязанности учителя также зависят от уровня и предмета обучения. Учителя должны поддерживать связь с администрацией и родителями обучающихся относительно ожиданий и успешности своих обучающихся, также должны реагировать и поощрять открытое общение с родителями обучающихся: телефонные звонки и отправка электронных писем. Более того, учителям необходимо пользоваться онлайн-ресурсами, которые предоставляют информацию об индивидуальном прогрессе, домашних заданиях и поведении обучающихся в классе [35]. В США более 1400 университетов имеют программы по подготовке учителей, которые различаются объемом и содержанием.

В США лишь 23% первокурсников педагогических университетов составляют выпускники школ из верхней трети рейтинга успеваемости (в отличие от Финляндии и Сингапура, где все первокурсники педагогических университетов относятся к верхней трети рейтинга) [22].

Минимальное образование, которым должен овладеть учитель, для работы в средней или начальной школе – бакалавриат, который обычно занимает 4 года. Для работы в старших классах требуется магистерская степень (1 год) в своем профиле.

Профессиональная подготовка будущих учителей в университетах США осуществляется по параллельной, последовательной и альтернативной моделям.



**Параллельная модель** обучения обычно занимает 4 года и проходит в педагогическом колледже, после чего будущий учитель получает степень бакалавра. Программа параллельной модели включает 4 основные раздела подготовки будущего учителя:

- обязательные общеобразовательные курсы (~ 30% учебного времени);
- психолого-педагогический цикл дисциплин (~ 25% учебного времени) и различные виды педагогической практики;
- глубокое и детальное изучение одного-двух предметных курса (~ 30% учебного времени);
- профессиональные курсы: дискуссии, обсуждения, обмен опытом (~ 20% учебного времени).

**Последовательная модель** обучения в США занимает 3-4 года. Сначала кандидат проходит профильное обучение по предмету (или предметам) специализации, после чего он получает первую степень – бакалавр образования. Получив степень бакалавра образования в колледже, кандидату необходимо пройти годовое профессионально-педагогическое обучение, приводящее к получению сертификата об окончании курса по обучению. Такое обучение происходит в технических педагогических колледжах, художественных педагогических колледжах и педагогических отделениях университетов. Таким образом, последовательная модель занимает 4-5 лет.

**Альтернативные пути** получения статуса квалифицированного учителя происходят, если полученное образование не является педагогическим. Благодаря этому пути школьная система образования имеет возможность привлечь учителей с опытом и профильным знанием предмета. Каждый штат имеет свои требования, однако требуется степень бакалавра по профильному

предмету, профессиональный опыт по предмету специализации и, как минимум, годовая программа подготовки учителей.

После получения педагогического образования прежде, чем приступить к работе, учителя должны пройти **лицензирование**, которое дает допуск к педагогической деятельности, однако каждый штат имеет свои требования к лицензированию учителей [29]. Как правило, лицензирование включает в себя экзамены, проверку предыдущего опыта работы, а также годовое наблюдение и контроль за обучением обучающихся молодыми специалистами. В некоторых штатах предполагается, что учителя средней и старшей школы продолжают свое образование после получения лицензии, получив степень магистра. Некоторые штаты также указывают, что учителя не могут быть лицензированы, если их средний балл не соответствует определенному уровню.

Преимуществом качества педагогических кадров является независимая оценка учителей. Для оценки педагогических кадров в США обычно используют два основных вида контроля: текущее (формирующее оценивание), и итоговое (суммарное оценивание).

Формирующее оценивание происходит в течение всего учебного года и предназначено для улучшения профессиональной деятельности учителя, поскольку осуществляется контроль за текущей деятельностью учителя и корректирует его деятельность, стимулирует формирование новых умений, приобретение новых знаний. Таким образом, формирующее оценивание способствует профессиональному росту учителя, при этом оно не охватывает весь круг деятельности учителя, а связано, прежде всего, с учебным процессом. Периодичность его, как правило, не регламентируется, хотя в некоторых штатах требуется, чтобы учителя, проходящие испытательный срок, оценивались, по крайней мере, несколько раз в течение учебного года. При

этом руководителю общеобразовательной организации и его заместителям необходимо организовывать регулярное посещение и наблюдение за проведением учебных занятий таких учителей.

Суммарное оценивание определяет, отвечает ли учитель минимальным предъявляемым профессиональным требованиям с точки зрения его квалификации и качества профессиональной деятельности или он превосходит эти минимальные требования, которые включают все аспекты деятельности учителя. Результаты фиксируются в специальном протоколе, после чего принимается решение о соответствии или несоответствии занимаемой должности, оставлении на прежнем уровне или переводе на новый уровень оплаты труда.

Полная структура обучения на учителя представлена на схеме 5.



Схема 5 – Структура обучения на учителя в США

Таким образом, минимальное образование, которым должен овладеть учитель в США, для работы в средней или начальной школе – бакалавриат (4 года). Для работы в старших классах требуется магистерская степень в своем профиле (1 год). Параллельная модель профессиональной подготовки будущих учителей обычно занимает 4 года и проходит в педагогическом колледже,

после чего будущий учитель получает степень бакалавра. Последовательная модель профессиональной подготовки будущих учителей в США занимает 3-4 года: обучение в рамках специализации будущего учителя (бакалавр образования), а также годовое профессионально-педагогическое обучение после колледжа (сертификат об окончании курса по обучению). Альтернативные пути получения статуса квалифицированного учителя происходят, если полученное образование не является педагогическим. Однако после получения педагогического образования будущие учителя должны пройти лицензирование (экзамены, проверка предыдущего опыта работы, а иногда и в течение года контролирование обучения будущих учителей), которое дает допуск к педагогической деятельности. Более того, учителя в США также проходят сертификацию согласно двум основным видам контроля: формирующее оценивание, происходящее в течение всего учебного года и предназначенное для улучшения профессиональной деятельности учителя, и суммарное оценивание, определяющее соответствие минимальным предъявленным профессиональным требованиям, что способствует улучшению качества преподавания в их стране. Следовательно, учитель проходит два вида процедуры независимой оценки: разовое лицензирование, допускающее к занятию педагогической деятельностью, и систематическая сертификация, оценивающая качество педагогических кадров.

### **Австралия**

В настоящее время Австралия считается одной из самых безопасных и стабильных стран мира по качеству образования. Получить педагогическое образование в этой стране можно только на контрактной основе, за исключением случаев, когда кандидат в учителя получает грант,

предоставляемый государством, университетом или профессиональной организацией (например, объединение учителей) или льготы.

В системе педагогического образования Австралии существуют две модели подготовки учителей:

**Параллельная модель** предусматривает обучение по двум специальностям. На протяжении первых 3 лет кандидат в учителя проходит подготовку по дисциплинам специализации, которые будет преподавать в школе. Пройдя обучение в рамках специализации, кандидат продолжает обучение в течение 2 лет на факультете педагогики. Таким образом, кандидат в учителя, получающий педагогическое образование по параллельной модели в течение 5 лет, становится специалистом минимум в двух учебных отраслях: бакалавр наук и бакалавр образования.

**Последовательная модель** предназначена для тех кандидатов, у которых уже есть степень бакалавра по дисциплинам специализации, но которым необходимо педагогическое образование. Таким образом, кандидат в течение 1,5-2 лет магистратуры приобретает профессиональные педагогические знания, умения и навыки работы в школе в процессе педагогической практики [19].

Однако получить диплом об образовании недостаточно, чтобы стать учителем в школе – необходимо получить **регистрацию, подтверждающую статус учителя**, в течение 12 месяцев по решению Совета по регистрации учителей. Для получения постоянной регистрации молодому специалисту необходимо пройти вводный период, во время которого начинающий учитель приобретает временную регистрацию и занимается преподавательской деятельностью, после чего молодой специалист должен предоставить «доказательства профессиональной практики» школьному совету, состоящему из директора, двух учителей: один учитель выбирается самым молодым

специалистом и может быть его наставником (ментором), а второй учитель должен иметь специальную подготовку по оценке. Задача совета — оценить три типа представленных доказательств и дать рекомендации к получению постоянной регистрации, однако совет может продлить период временной регистрации [4].

В связи с этим, в Австралии особенное внимание уделяется вводному периоду и методам адаптации молодых специалистов, которые обеспечиваются командами, включающими наставника (ментора), руководителя общеобразовательной организации и специалиста по адаптации, который прошел специальное дополнительное обучение. Однако наполнение вводного периода и методов адаптации зависит от штата, поскольку именно этот период способствует получению постоянной регистрации, подтверждающей статус учителя. Полная структура обучения на учителя представлена на схеме 6.



Схема 6 – Структура обучения на учителя в Австралии

Таким образом, получить педагогическое образование в Австралии возможно только на контрактной основе по двум моделям: параллельная – обучение по двум специальностям (бакалавр образования и бакалавр по специализации), последовательная – при наличии бакалаврской степени по специализации кандидат получает магистерскую степень в образовании. После

получения образования молодой специалист получает временный статус учителя на время вводного периода, который очень ценится в Австралии. Для получения постоянного статуса необходимо получить регистрацию учителя в течение 12 месяцев по решению Совета по регистрации учителей. Для этого молодой специалист должен предоставить «доказательства профессиональной практики» школьному совету (директор и 2 учителя, подходящие по критериям) с целью оценивания предоставленных доказательств, а также получения рекомендаций к постоянной регистрации.

В рассмотренных выше системах подготовки и оценки будущих учителей стран-лидеров согласно международным исследованиям PISA и TIMSS по качеству образования существует отбор педагогических кадров на раннем этапе перед вхождением в профессию. В Сингапуре и Финляндии отбор происходит на этапе получения педагогического образования, а также при трудоустройстве в общеобразовательную организацию в Финляндии (второй этап отбора), Японии, США и Австралии. Возможно, наличие систем подготовки и отбора будущих учителей связано с качеством образования в стране.

### **1.3 Процедура отбора и набора учителей в общеобразовательную организацию**

Отбор молодых специалистов в общеобразовательную организацию происходит по двум путям: работодатель отбирает кандидатов среди тех, кто в поиске работы, и работодатель приглашает на работу специалиста, заметив его на педагогической практике и профессиональных конкурсах. Однако повышение качества образования требует ресурсного обеспечения, а человеческие ресурсы – специфический и важнейший из всех видов экономических ресурсов [18]. Это единое целое, по которому можно судить о конкурентоспособности и потенциале человека или сложенная система, состоящая из ряда пунктов, которые можно развивать, учитывать.

Человеческие ресурсы организации – это экономически активный, трудоспособный персонал, который позволяет работодателю в настоящее время извлекать максимум полезности из имеющихся у него знаний, умений и навыков.

Человеческие ресурсы отличаются рядом особенностей, и главная из них состоит в личностной специфике данного вида ресурса. Именно через призму уникальности человеческого ресурса рассматриваются и остальные особенности [27]:

- участие людей, наделенных интеллектом, в производственном процессе не механическое, а осмысленное;
- продуктивность способностей человека, обладающего творческими, предпринимательскими способностями не имеет видимых пределов, поэтому именно в человеческих ресурсах скрыты наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования организации;



- человеческие ресурсы возобновляемы: люди вследствие личной мотивации на профессиональные достижения постоянно и осознанно стремятся к совершенствованию, повышению квалификации, обновлению знаний и профессиональных навыков;

- способности, квалификация и знания, в том числе профессиональные, распределены между людьми неравномерно, поэтому для обеспечения реализации профессиональных функций требуется постоянная поддержка квалификации: обучение на рабочем месте, переподготовка, повышение квалификации;

- работник в достижении эффективности профессиональной деятельности руководствуется своими личными установками, склонностями и решениями, которые нередко противоречат его возможностям в организации, поэтому управление мотивацией работников является ключевой задачей менеджмента персонала;

- в силу ограниченности трудовой жизни человека воспроизводство человеческих ресурсов носит непрерывный характер;

- именно человеческие ресурсы приводят в движение, организуют взаимодействие всех остальных ресурсов системы.

Анализируя основное общее образование, одним из требований, описанных в Федеральном государственном образовательном стандарте основного общего образования (ФГОС ООО) к условиям реализации основной образовательной программы основного общего образования (ООП ООО) являются требования к кадровым условиям ее реализации, которые включают в том числе требования к уровню квалификации педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность. Таким образом, организация, осуществляющая образовательную деятельность и реализующая ООП ООО, должна быть укомплектована

квалифицированными кадрами (п.22 ч. IV ФГОС ООО) [16]. В связи с этим, процесс планирования кадрового ресурса включает в себя ряд компетентностных требований, необходимых для достижений целей конкретной общеобразовательной организации.

Действующие требования к кандидату на должность учителя регламентированы «Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [13] и Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [25].

Согласно «Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих», учителю необходимо работать с обучающимися с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, необходимо способствовать формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках ФГОС, необходимо использовать современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

Таким образом, для приема на работу в общеобразовательную организацию необходим кандидат, имеющий среднее профессиональное или высшее образование и отвечающий квалификационным требованиям [26], таким как обладание рядом личностных качеств, позволяющих положительно воздействовать на обучающихся, умение находить индивидуальный подход к каждому из них и обладание ИКТ-компетентностями.

При отборе нового сотрудника необходимо учитывать и уникальные потребности конкретной школы: особенности коллектива, характер основной

образовательной программы, стратегии и программы развития школы, ее традиции, статус. Это естественным образом ложится на руководителя общеобразовательной организации и других сотрудников, включенных в управление общеобразовательной организацией.

Соответственно, процесс отбора и набора педагогических сотрудников в общеобразовательную организацию – это качественно важно, несмотря на то, что в каждой общеобразовательной организации Москвы существует своя система набора, а руководители общеобразовательных организаций прибегают к различным ресурсам и источникам при наборе учителей, описанных ниже.

**Сервисы интернет-рекрутинга** (Headhunter, SuperJob, Profi.ru) предполагают целенаправленный поиск и набор кадров и квалифицированных специалистов. Вакансии на данных сервисах обладают определенной привлекательностью для потенциальных кандидатов. В них указывается, что имеются вакансии на определенные должности, представляются требования к кандидатам: образование, опыт работы, наличие дополнительных навыков, и др.

**Банк резюме педагогических работников г. Москвы** предоставляет кандидатам возможность разместить свое резюме с указанием желаемой должности и места работы. А руководители общеобразовательных организаций имеют возможность ознакомиться с размещенными резюме и пригласить заинтересовавшего их кандидата на собеседование. Данный портал максимально удобным образом позволяет кандидатам публиковать информацию о себе, результатах своей предыдущей работы, своей квалификации, а администрациям школ получать информацию о кандидатах, которые ищут работу в московских школах.

Руководители общеобразовательных организаций также могут направить **запрос в педагогические университеты Москвы**, после чего

университеты оказывают содействие трудоустройству студентов и выпускников, а общеобразовательные организации осуществляют набор специалистов из числа выпускников по заявкам работодателей.

**Социальные сети** – это не только ресурс для мгновенного обмена сообщениями для общения, это мощный инструмент рекрутинга. Именно благодаря социальным сетям процесс рекрутинга становится проще, быстрее и дешевле, что обеспечивает ему популярность среди большинства компаний [7].

**Рекомендации** обычно используют как дополнительный метод отбора при окончательном выборе из нескольких кандидатов. Цель рекомендаций – конфиденциально получить информацию о профессиональных и личностных качествах кандидатов.

Более того, существует многообразие различных методик по набору кадров: анализ резюме, собеседование, тестирование, решение кейсовых заданий, демонстрация фрагмента учебного занятия и портфолио, которые также используются общеобразовательными организациями в Москве.

**Анализ резюме** дает возможность работодателю получить предварительную фактическую информацию о кандидате (пол, возраст, образование и повышение квалификации, предыдущий опыт работы, достижения, увлечения и т.д.) и отобрать кандидатов, заведомо не соответствующих должности. В то же время структурированность и стиль подачи информации в резюме свидетельствуют и о личностных качествах соискателя.

Непременная составляющая процесса отбора – это **собеседование**, основной целью которого является оценка уровня образования кандидата, профессионального опыта, мотивации и личностных качеств. Преимущества данного метода заключаются в возможности дополнительной характеристики

требуемых качеств, а также собеседование позволяет оценить опыт кандидата и его заинтересованность в работе. Недостатками данного метода можно считать субъективность восприятия работодателя профессиональных навыков кандидата, невозможность качественно спрогнозировать показатели работы и отсутствие возможности сравнительной характеристики.

В некоторых общеобразовательных организациях прибегают к **профессиональному и психологическому тестированию**. Профессиональное тестирование дает сведения о профессиональных способностях и теоретической подготовленности кандидата в конкретной области. С помощью психологического тестирования составляется психологический портрет кандидата, оцениваются его способности к профессиональному и карьерному росту, умение выстраивать отношения в коллективе, специфику мотивации и индивидуальный стиль поведения [2].

**Решение кейсовых заданий** (моделирование рабочей ситуации) позволяет понять, как кандидат ориентируется в профессиональной сфере деятельности, как умеет искать информацию и анализировать, как он может решить ту или иную проблему в ходе педагогической деятельности.

**Демонстрация фрагмента учебного занятия** помогает зафиксировать количественный и качественный результат и способ решения установленной проблемы и, в соответствии с характерными чертами и глубиной проработкой, позволяет получить представление о личностных качествах и профессиональных возможностях кандидата.

**Портфолио** – коллекция работ, целью которой является демонстрация профессиональных и образовательных достижений кандидата. Портфолио позволяет отразить динамику профессионального развития кандидата и результатов его самореализации.

Однако ключевыми методами набора учителя являются анализ резюме и собеседование кандидата с работодателем (директор общеобразовательной организации). Ключевыми факторами, влияющими на выбор сотрудника в московской общеобразовательной организации, могут быть результаты ЕГЭ по преподаваемому предмету кандидата, уровень образования, престиж университета, рекомендации коллег, наблюдение за проведением фрагмента урока, первое впечатление, результаты педагогической деятельности (победители олимпиад, высокие результаты обучающихся и т.д.), наличие сертификатов, опыт работы или педагогический стаж, звание кандидата.

Нередко работодатели ограничиваются только собеседованием, несмотря на многообразие различных методик по набору кадров. А если трудоустраивается молодой специалист, только что закончивший педагогический университет, то типичной моделью приема на работу в общеобразовательную организацию являются собеседование и результаты ЕГЭ. В связи с этим, планирование человеческих ресурсов должно быть важным критерием любой общеобразовательной организации.

Итак, согласно п.22 ч. IV ФГОС ООО организация, осуществляющая образовательную деятельность и реализующая ООП ООО, должна быть укомплектована квалифицированными кадрами. Согласно «Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих» для приема на работу учителем в общеобразовательную организацию необходим кандидат, имеющий среднее профессиональное или высшее образование и отвечающий квалификационным требованиям. Процесс отбора и набора педагогических сотрудников в общеобразовательную организацию – это качественно важно, несмотря на то, что в каждой общеобразовательной организации Москвы существует своя система набора, а руководители общеобразовательных организаций прибегают к различным

ресурсам и источникам при наборе учителей: сервисы интернет-рекрутинга, банк резюме педагогических работников Москвы, запрос в педагогические университеты Москвы, социальные сети или рекомендации коллег и знакомых. Существует многообразие различных методик по набору кадров: анализ резюме, собеседование, тестирование, решение кейсовых заданий, демонстрация фрагмента учебного занятия и портфолио. Ключевыми факторами, влияющими на выбор сотрудника в московской общеобразовательной школе, могут быть результаты ЕГЭ по преподаваемому предмету кандидатов, уровень образования, престиж университета, рекомендации коллег, наблюдение за проведением фрагмента урока, первое впечатление, результаты педагогической деятельности (победители олимпиад, высокие результаты обучающихся и т.д.), наличие сертификатов, опыт работы или педагогический стаж и звание кандидата. Каким должен быть учитель в московской школе – вопрос качественно важный, ведь человек – это самый важный ресурс качества образования. Таким образом, планирование человеческих ресурсов должно быть важным критерием любой общеобразовательной организации.

## **1.2 Процесс формирования системы независимой оценки будущих учителей в России**

Качественное образование невозможно без единства измерений и сопоставимости их результатов, поскольку создание единого образовательного пространства в стране позволяет обеспечить единый уровень образования обучающихся в различных типах общеобразовательных организаций. В России существует Федеральный закон № 162-ФЗ "О стандартизации в Российской Федерации", согласно которому стандартизация – это деятельность по разработке (ведению), утверждению, изменению (актуализации), отмене, опубликованию и применению документов по стандартизации и иная деятельность, направленная на достижение упорядоченности в отношении объектов стандартизации [25].

Стандартизация в сфере образования представляет разработку и использование системы определенных параметров и показателей, которые принимаются в качестве государственных норм образовательного процесса и отражающих общественный образовательный идеал, а также учет возможностей конкретной личности для его достижения. В связи с этим, был создан международный институт ISO (the International Organization for Standardization), отвечающий за разработку ряда мировых стандартов, с целью достижения и продвижения общепринятого на глобальном уровне эталона для организаций, осуществляющих сертификацию кадров. Сертификация является одним из способов обеспечения гарантии того, что сертифицированное лицо соответствует требованиям системы сертификации, а общепринятый во всем мире процесс оценки компетентности сертифицированных лиц вызывает доверие к этой процедуре. В настоящее время вся совокупность стандартов сформулирована и закреплена в рамках многосторонних договоров системы



ISO, при присоединении к которой организации наделяются определенными правами и обязанностями.

Стандарт представляет собой совокупность правил, руководящих принципов, характеристик деятельности и ее результатов, закрепленных в соответствующих документах. В России реализуются Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (уровень бакалавриата) и Профессиональный стандарт «Педагог».

В соответствии с ФГОС ВО выпускник, освоивший программу бакалавриата по направлению «Педагогическое образование», должен обладать следующими профессиональными компетенциями в педагогической деятельности:

- готовность реализовывать образовательные программы по учебному предмету в соответствии с требованиями образовательных стандартов;
- способность использовать современные методы и технологии обучения и диагностики;
- способность решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития обучающихся в учебной и внеучебной деятельности;
- способность использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, предметных и метапредметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемого учебного предмета;
- способность осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся;
- готовность к взаимодействию с участниками образовательного процесса;

- способность организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать активность и инициативность, самостоятельность обучающихся, развивать их творческие способности [14].

В соответствии с Профессиональным стандартом «Педагог» выполнение общепедагогической трудовой функции «Обучение» включает в себя определенные трудовые действия (разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы; осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; планирование и проведение учебных занятий; систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению, и др.), необходимые умения (владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.д.; объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями обучающихся: разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде, и др.) и необходимые знания (преподаваемый предмет в пределах требований ФГОС и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке; история, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества; основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики, и др.) [17].

Таким образом, ФГОС ВО направлен на подготовку качественных педагогических кадров, а Профессиональный стандарт «Педагог» определяет необходимые трудовые действия, умения и знания, однако данные стандарты не дают возможность измерить уровень подготовленности к вхождению в профессию учителя, поскольку не описаны отличия между квалификациями выпускника педагогического университета и опытного учителя.

Только поработав в школе, учителя проходят процедуру независимой оценки в виде аттестации педагогических работников, которая регламентируется статьей 49 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [26] и Приказом № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [15]. Соответственно, учителя необходимо проходить обязательную аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности каждые 5 лет, а также учителя могут по желанию пройти аттестацию в целях установления квалификационной категории.

Аттестация в целях подтверждения соответствия занимаемой должности обязательна для тех, у кого нет квалификационной категории, и проводится один раз в пять лет на основе оценки профессиональной деятельности учителя аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность, при этом результаты аттестации действуют только в общеобразовательной организации, в которой проводилась аттестация.

Аттестация в целях установления квалификационной категории является добровольной процедурой, поскольку проводится по желанию учителя внешними аттестационными комиссиями в соответствии с Приказом № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [13]. По результатам аттестации устанавливается первая или высшая квалификационная категория сроком на 5 лет, при этом срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Первая квалификационная категория устанавливается на основе:

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. N 662 [11];

- выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации [15].

Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

- достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

- достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования,

проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. N 662 [11];

- выявления и развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, а также продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

- активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах [15].

В связи с тем, что аттестация педагогических работников впервые проходит спустя несколько лет работы, а раннего отбора при вхождении в профессию нет, существуют риски, отражающиеся на качестве образования. Например, если молодой учитель, взяв класс в начале учебного года, к середине года осознает, что педагогическая профессия не подходит ему, и уходит из общеобразовательной организации. Конечно, это может произойти как с молодым, так и с опытным учителем, но существование более раннего отбора позволит оценить мотивацию будущих учителей, их профессиональный потенциал, и при этом снизить риски для общеобразовательной организации.

Более того, широкому обсуждению послужила Национальная система учительского роста (НСУР) – усовершенствованная форма аттестационных процедур для учителей, разработанная для определения границ

профессиональных компетенций всех педагогических работников. НСУР должна обеспечить независимую объективную оценку знаний и навыков педагогических работников, упростить аттестационную процедуру и сформировать новую классификацию педагогических должностей. Проект модели аттестации включает в себя обязательную аттестацию «Вход в профессию», которая представляет профессиональный экзамен для выпускников педагогических университетов, лиц без педагогического образования или без опыта работы учителем, или для лиц с педагогическим образованием, но с перерывом в педагогическом стаже более 5 лет. После «Входа в профессию» предполагается обязательная аттестация на должность «учитель» для молодых специалистов и учителей, подтверждающих соответствие занимаемой должности. Также предполагается аттестация на должность «учитель-методист», после которой следует «учитель-наставник».

Для проведения раннего отбора будущих учителей значимым представляется введение независимой оценки выпускников педагогических университетов и/или молодых специалистов, которые только начинают свой педагогический путь.

Под процедурами независимой оценкой выпускников педагогических университетов и/или молодых специалистов мы понимаем те процедуры оценки, в которых соблюдены минимум два требования из нижеследующих:

- процедура оценивания (включая содержание и правила проведения оценки) определяется внешними, по отношению к общеобразовательной организации, субъектами (органами);
- оценочные средства разработаны и валидизированы внешними, по отношению к общеобразовательной организации, субъектами (органами);
- эксперты, участвующие в оценивании, являются внешними, по отношению к общеобразовательной организации, либо сертифицированными

как независимые оценщики внешними, по отношению к общеобразовательной организации, субъектами (организациями).

При проведении независимой оценки могут использоваться следующие методы:

- портфолио – метод оценки материалов, отражающих профессиональную и творческую деятельность учителя;
- тестирование предметных знаний – стандартизированный метод оценки предметных знаний;
- анализ урока – разбор и оценка урока в целом или отдельных его сторон;
- самоанализ – изучение состояния, результатов педагогической деятельности, установление причинно-следственных связей между элементами педагогических явлений и определение путей дальнейшего совершенствования профессиональной деятельности;
- 360 градусов – метод всесторонней оценки, при которой происходит опрос всех участников педагогического процесса, подразделяемых на 4 группы: обучающиеся, родители, администрация образовательной организации, коллеги [20];
- собеседование – переговоры между кандидатом и работодателем при приеме на работу;
- структурированное интервью – вид собеседования, при котором компетентность кандидатов определяется путем типового опроса, применяющегося для каждого из них;
- тестирование профессиональных компетенций – стандартизированная оценка профессиональных компетенций;
- кейсовые задания (моделирование рабочей ситуации) – ситуационные задания, направленные на ориентацию в профессиональной

сфере деятельности, поиск информации и анализ решения проблем в ходе профессиональной деятельности;

- анализ результатов профессиональной деятельности (публикации, разработки, выступления, и др.).

Обратимся к российскому опыту независимой оценки будущих учителей, так, например, Елабужский институт ФГАОУ ВО «Казанского (Приволжского) федерального университета» имеет опыт проведения добровольной сертификации студентов педагогических направлений подготовки выпускных курсов с 2016 года. Данная сертификация проходит в два этапа с апреля по июнь. Для прохождения **первого этапа** выпускнику необходимо предоставить заявление, видеозапись фрагмента проведенного в школе урока длительностью 20-25 мин и анализ этого урока в письменном виде по заданной форме. **Второй этап** – решение тестовых заданий в режиме онлайн и составление плана урока.

Задания и оценочные материалы позволят проверить, насколько учителя соответствуют Профессиональному стандарту Педагога. Соответственно, с помощью данной процедуры университеты могут понять, насколько грамотно составлена их образовательная программа, а молодые учителя выявляют свои слабые стороны.

Контроль за выполнением заданий выполняет экспертная комиссия, в которую входят представители Министерства образования и науки Республики Татарстан и ведущие учителя республики.

Прохождение данной сертификации дает выпускникам возможность получения целевого гранта «Наш новый учитель» и приобретения годового наставничества во время работы в общеобразовательной организации, а также является важной практической частью проверки навыков молодых специалистов [7].



Интересным опытом представляется опыт Государственного автономного образовательного учреждения высшего образования города Москвы «Московский городской педагогический университет» (ГАОУ ВО МГПУ), который проводит сертификацию студентов выпускных курсов педагогического направления обучения с 2015 года. Данная процедура относится организаторами к независимой процедуре, так как проводится с привлечением независимых экспертов-работодателей, а процедура оценки разработана и валидизирована сторонней группой разработчиков (при сотрудничестве с ГАОУ ВО МГПУ).

Поскольку в Комплексной программе повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утвержденной Правительством РФ 28 мая 2014 г. № 3241п-П8) [6] сказано, что Профессиональный стандарт «Педагог» должен стать системообразующим механизмом, который повысит качество работы учителей в соответствии с требованиями ФГОС, установит объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимыми уровнем профессионального образования.

В 2016-2017 году с целью определения качества подготовки студентов педагогического направления и их готовности к профессиональной деятельности ГАОУ ВО МГПУ при поддержке Департамента образования и науки города Москвы запустило проект сертификации студентов выпускных курсов педагогического направления «Московский учитель».

В рамках проекта помимо задач оценки профессиональных компетенций студентов стоят задачи поддержки лучших студентов выпускных курсов педагогического направления в профессиональной сфере и привлечения внимания работодателя к качеству подготовки молодых учителей.

В проекте принимают участие студенты выпускных курсов ГАОУ ВО МГПУ, обучающиеся по направлению «Педагогическое образование». Проект рассчитан на поддержку начинающих учителей. На данный момент в проекте могут принять участие начинающие учителя (выпускники бакалавриата) по английскому языку, французскому языку, немецкому языку, учителя информатики и математики, учителя русского языка и литературы, учителя истории и обществознания, учителя начальных классов, физической культуры, учителя музыки и изо, учителя биологии и географии, а также учителя технологии и безопасности жизнедеятельности. В качестве экспертов привлекаются представители работодателя (директор, заместитель директора и учителя общеобразовательных организаций), представители ГАОУ ВО МГПУ, эксперты Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования города Москвы «Московский центр качества образования» (ГАОУ ДПО МЦКО).

По итогам проекта студенты выпускных курсов, наиболее успешно прошедшие процедуру сертификации, получают Сертификат «Московский учитель», который дает право его обладателю на:

- возможность трудоустройства в общеобразовательные организации г. Москвы;
- целевую финансовую поддержку при условии трудоустройства по специальности в общеобразовательную организацию г. Москвы;
- методическую поддержку ГАОУ ВО МГПУ в первый год работы (участие в специальной программе поддержки);
- опыт общения с коллегами-участниками программы [1].

Процедура сертификации включает в себя три этапа:

**Первый этап** – предметный экзамен в формате Единого государственного экзамена (ЕГЭ) для будущих учителей-предметников и метапредметная диагностика для будущих учителей начальных классов.

На данном этапе оценивается знание выпускниками профильного предмета. В качестве инструмента оценки выступают контрольно-измерительные материалы диагностической базы ГАОУ ДПО МЦКО.

ГАОУ ДПО МЦКО проводит диагностику предметных знаний в формате ЕГЭ в очной форме, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

Диагностика проводится на базе центра независимого тестирования ГАОУ ДПО МЦКО. Для прохождения диагностики участник должен прибыть в назначенное время в пункт проведения диагностики и при себе иметь документ, удостоверяющий личность (паспорт).

Ознакомиться с результатами диагностики участники могут в индивидуальном порядке через месяц после даты прохождения диагностики, в личном кабинете ГАОУ ДПО МЦКО при наличии логина и пароля, выданных в ГАОУ ДПО МЦКО в день прохождения диагностики.

По итогам диагностики каждый студент получает сертификат о прохождении диагностики. Студенты, справившиеся с более чем 50 % заданий по предмету, приглашаются к участию во втором этапе. Студенты, не набравшие необходимое количество баллов на первом этапе, могут принять участие во втором этапе вне конкурса.

**Второй этап** – выпускники показывают модельное учебное занятие, которое оценивается по разработанным дескрипторам экспертной комиссией, состоящей из 5-7 человек, представляющих работодателей.

На втором этапе оцениваются профессиональные компетенции студентов. Выбор темы и содержания модельного учебного занятия

осуществляется участником самостоятельно. Презентация модельного учебного занятия занимает 20-25 минут.

Модельное учебное занятие фиксируется на видеокамеру и оценивается экспертной комиссией по карте наблюдения, которая представляет собой таблицу, в которой отображен перечень профессиональных компетенций, влияющих на эффективность профессиональной деятельности: постановка задачи, оценивание и разнообразие форм работы, организация пространства, включение обучающихся в процесс работы, связь с практическим применением и т. д. Второй этап проводится на базе институтов ГАОУ ВО МГПУ.

До третьего этапа допускаются участники, набравшие не менее 35 баллов по итогам второго этапа. Участники, не прошедшие в третий этап, могут принять участие вне конкурса.

**Третий этап** – выпускники с лучшими показателями после второго этапа проходят собеседование с руководством общеобразовательных организаций: директор и заместители директора общеобразовательной организации. Здесь оценивается мотивация к профессиональной деятельности, умение себя презентовать и способность участника свободно общаться в профессиональном кругу и отвечать на вопросы, которые периодически требуют коллективного решения, а также оригинальность профессиональной позиции и профессиональных идей.

Участники, наиболее успешно прошедшие все три этапа Проекта, награждаются сертификатом «Московский учитель». ГАОУ ВО МГПУ предоставляет участникам, награжденным сертификатом «Московский учитель», право на годовое методическое сопровождение [10].

Важными принципами для модели сертификационного профессионального экзамена являются принципы добровольности и доступности.

Таким образом, выпускники направления «педагогическое образование», принявшие участие в сертификации и получившие сертификат «Московский учитель» получают возможность трудоустройства в общеобразовательные организации г. Москвы, целевую финансовую поддержку при условии трудоустройства по специальности в общеобразовательную организацию г. Москвы, методическую поддержку ГАОУ ВО МГПУ в первый год работы. Работодатель, в свою очередь, получает качественного молодого специалиста, желающего и готового работать в системе московского образования.

Данный проект постепенно позволяет улучшать ряд компонентов школьного образования. Он способствует улучшению знаний современной проектной деятельности в образовании г. Москвы, нормативных документов, позволяет лучше понимать структуру школьной жизни, помогает быть готовым работать не только по предмету, но и вне предмета (внешкольная работа).

В большинстве регионов России молодые специалисты не проходят процедуру раннего отбора в профессию: трудоустроившись, молодой специалист предоставляет работодателю только диплом об образовании, после чего принимается решение о трудоустройстве кандидата в общеобразовательную организацию. Наличие, в качестве информации о будущем учителе, только диплома становится недостаточным для гарантии его профессиональных знаний и умений, в связи с чем возникает необходимость получения дополнительных данных. Часто получение этих дополнительных данных происходит уже в процессе работы молодого специалиста, и возникают

различного рода риски, которые можно было бы минимизировать при наличии развернутой информации на этапе отбора. Или общеобразовательные организации самостоятельно применяют методы отбора в соответствии со своими представлениями и возможностями. Получение дополнительной информации о профессиональных качествах будущего учителя возможно при организации системы независимой оценки будущих учителей, желательно, единой и доверительной.

Таким образом, на данный момент в России существуют частные попытки проведения процедур по раннему отбору педагогических кадров, но системное общее решение в стране отсутствует.

## ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

В связи с тем, что в настоящее время высокое внимание уделяется повышению качества образования, регулярно проводятся международные исследования качества образования и успехов обучающихся общеобразовательных организаций, такие как PISA и TIMSS. На основании этих исследований наблюдается постоянное лидерство 5 стран: Япония (6 место в PISA-2018), Сингапур (2 место в PISA-2018), Финляндия (10 место в PISA-2018), США (10 место в TIMSS-2015) и Австралия (17 место в TIMSS-2015).

Рассмотрев системы подготовки и оценки будущих учителей в странах-лидерах, наблюдается существующий отбор педагогических кадров на раннем этапе перед вхождением в профессию учителя: при поступлении в педагогический университет (Сингапур и Финляндия) или при трудоустройстве в общеобразовательную организацию (Япония, Финляндия (второй этап отбора), США и Австралия). Вероятно, отбор перед вхождением в профессию улучшает качество подготовки учителей, что улучшает и качество образования в стране.

В связи с тем, что качественное образование невозможно без стандартизации, в России реализуются ФГОС ВО по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (уровень бакалавриата) и Профессиональный стандарт «Педагог», однако данные стандарты не позволяют измерить уровень профессиональной подготовленности к вхождению в профессию учителя, поскольку не описаны границы профессиональных компетенций выпускника педагогического университета и опытного учителя. Однако данную проблему может решить НСУР, одной из

задач которой является обеспечение учителей и будущих учителей независимой оценкой их знаний и умений.

В России опыта раннего отбора педагогических кадров перед вхождением в профессию на государственном уровне нет, однако существуют частные опыты по раннему отбору педагогических кадров в формате независимой оценки будущих учителей (выпускников педагогических университетов), под которой понимаются те процедуры оценки, в которых соблюдены минимум два требования: процедура оценивания определяется внешними субъектами, оценочные средства разработаны и валидизированы внешними субъектами, участвующие в оценивании эксперты являются внешними, либо сертифицированными как независимые оценщики внешними субъектами.

В данной работе был рассмотрен опыт Елабужского института ФГАОУ БО КФУ (1 этап – заявление, видеозапись фрагмента урока (20-25 минут) и письменный анализ этого урока; 2 этап – онлайн решение тестовых заданий и составление плана урока) и опыт ГАОУ ВО МГПУ (1 этап – предметный экзамен в формате ЕГЭ); 2 этап – модельное учебное занятие (20-25 минут); 3 этап – собеседование с руководством общеобразовательных организаций) по применению независимой оценки будущих учителей, которая позволяет получить дополнительную информацию о профессиональных знаниях, умениях и навыках будущего учителя, которые могут способствовать трудоустройству.

Поскольку руководители общеобразовательных организаций прибегают к различным ресурсам и источникам при наборе учителей, а также к различным методикам по набору педагогических кадров, процедура отбора и набора учителей в общеобразовательную организацию не является единой, а происходит на усмотрение руководства общеобразовательной организации,



считаем необходимым организацию системы независимой оценки будущих учителей на федеральном уровне с целью организации единого по всей стране подхода к отбору учителей при трудоустройстве в общеобразовательные организации, что будет способствовать улучшению качества образования.

## **ГЛАВА 2. ПРОЦЕДУРА НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ**

### **2.1 Общая характеристика содержания исследования по применению процедуры независимой оценки будущих учителей**

Для изучения применения независимой оценки будущих учителей как механизма выявления профессиональных знаний и умений будущих учителей при отборе кадрового ресурса в общеобразовательную организацию, были разработаны и проведены опросы, направленные на выявление особенностей отбора кадрового ресурса в общеобразовательную организацию, особенностей применения процедуры независимой системы оценки будущих учителей при отборе кадрового ресурса, особенностей набора профессиональных знаний и умений, раскрываемых в ходе независимой оценки будущих учителей.

В качестве изучаемого опыта независимой оценки нами был взят опыт сертификации студентов выпускных курсов «Московский учитель» ГАОУ ВО МГПУ, описанный в параграфе 1.2. Таким образом, для проведения исследования нами была определена выборка, в которую вошли молодые специалисты (45 человек) и работодатели (эксперты – 18 человек), принявшие участие в процедуре независимой оценки будущих учителей «Московский учитель» ГАОУ ВО МГПУ.

На основании данных, полученных в теоретической части данной выпускной квалификационной работы, для реализации исследования были разработаны и проведены опрос молодых специалистов и опрос руководителей общеобразовательных организаций.

**Опрос молодых специалистов** «Работа в московской школе и процедура сертификации "Московский учитель"» (Приложение 1) был рассчитан на 7 минут и распространен с помощью электронной формы Google

Forms. Данный опрос направлен на выявление особенностей первых лет работы в общеобразовательной организации и на выявление отношения к процедуре независимой оценки выпускников педагогических университетов. В связи с этим, опрос состоял из 3 блоков (14 вопросов):

1. информационный блок, запрашивающий информацию о предметной деятельности учителя;

2. блок «Работа в первый год», запрашивающий информацию о получении классного руководства, дефицитах работы, отличии педагогической практики от работы в школе, о психологическом состоянии учителя, а также о знаниях, умениях и навыках, приобретенных в педагогическом университете, которые способствовали работе и которые были приобретены не в полном объеме, но могли бы способствовать работе;

3. блок «Сертификация "Московский учитель"», запрашивающий информацию о принятии и непринятии участия в сертификации, о пройденных этапах, значимости, преимуществах и недостатках каждого этапа.

Фрагмент опроса представлен на рисунке 1.

Педагогическая практика, проводимая университетом, отличается от работы в школе? \*  
Если да, то чем?

Развернутый ответ

В каких профессиональных знаниях, умениях и навыков Вы испытываете дефициты? \*

Развернутый ответ

Рисунок 1 – Фрагмент опроса молодых специалистов

**Опрос руководителей общеобразовательных организаций «Система независимой оценки кадров и процедура сертификации "Московский учитель"»** (Приложение 2) был рассчитан на 10 минут и распространен с

помощью электронной формы Microsoft Forms. Данный опрос направлен на выявление описанных в теоретической части данной выпускной квалификационной работы ресурсов и источников, используемых при подборе педагогических кадров, на выявление отношения к процедуре независимой оценки педагогических кадров при подборе учителей, а также на выявление факторов, учитываемых при приеме учителя на работу. В связи с этим, опрос состоял из 5 блоков (25 вопросов):

1. информационный блок, запрашивающий информацию о фамилии, имени и отчестве респондента, должности и названии общеобразовательной организации, адресе электронной почты;

2. блок «Подбор педагогических кадров», запрашивающий информацию о ресурсах и источниках, используемых при подборе педагогических кадров, и о факторах, влияющих на прием учителей на работу, о предпочтении в трудоустройстве молодых специалистов или специалистов с педагогическим стажем;

3. блок «Система независимой оценки кадров при подборе учителей», запрашивающий информацию об отношении к применению системы независимой оценки кадров при подборе учителей, о инструментах оценивания, применяемых в этой системе и о параметрах, которым должна отвечать система;

4. блок «Сертификация "Московский учитель"», запрашивающий информацию о принятии и непринятии участия в сертификации, о пройденных этапах, значимости, преимуществах и недостатках каждого этапа и об учете наличия сертификата «Московский учитель» при трудоустройстве»;

5. блок «Профессиональные знания и умения молодых учителей», запрашивающий информацию о наличии опыта трудоустройства выпускника-сертификанта ГАОУ ВО МГПУ, об оценивании работы данного учителя, о

дефицитах в работе, важности финансовой субсидии и продуктивности независимой оценки.

Фрагмент опроса представлен на рисунке 2.

1. ФИО, должность, образовательная организация \*

2. Адрес электронной почты \*

3. Какими ресурсами и источниками вы пользуетесь при подборе учителей? \*  
*возможен выбор нескольких вариантов ответа*

- headhunter, SuperJob, [Prof.ru](http://Prof.ru) и другие сервисы интернет-рекрутмента
- банк резюме педагогических работников города Москвы
- сарафанное радио (рекомендации коллег, знакомых)
- социальные сети
- конкурсы профессионального мастерства
- запрос в вузы
- Другое

Рисунок 2 – Фрагмент опроса руководителей общеобразовательных организаций

В итоге, на основании информации о сертификации «Московский учитель», а также данных, полученных в теоретической части данной выпускной квалификационной работы, и для выявления состояния системы независимой оценки выпускников педагогических университетов и/или молодых специалистов в г. Москве нами было проведено исследование, для реализации которого были подобраны, сформулированы и проведены опрос молодых специалистов, состоящий из 3 блоков и направленный на выявление особенностей первых лет работы в общеобразовательной организации и на выявление отношения к процедуре независимой оценки выпускников педагогических университетов, и опрос руководителей общеобразовательных организаций, состоящий из 5 блоков и направленный на выявление ресурсов и

источников, используемых при подборе педагогических кадров, на выявление отношения к процедуре независимой оценки педагогических кадров при подборе учителей, а также на выявление факторов, учитываемых при приеме учителя на работу.

## **2.2 Анализ результатов исследования по применению процедуры независимой оценки будущих учителей**

В рамках исследования нами был проведен опрос молодых специалистов, принимавших участие в независимой оценке будущих учителей (Приложение 1), и опрос руководителей общеобразовательных организаций, принимавших участие в независимой оценке будущих учителей (Приложение 2).

### **ОПРОС МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

В данном опросе приняли участие 45 молодых учителей, работающих от года до трех лет в общеобразовательных организациях г. Москвы. Молодые специалисты являются выпускниками ГАОУ ВО МГПУ.

Молодые специалисты, принимавшие участие в исследовании, в настоящее время являются действующими учителями, преподающими различные предметы: английский язык, французский язык, испанский язык, немецкий язык, китайский язык, география, изобразительное искусство, технология, информатика, история, обществознание, математика, музыка, основы безопасности жизнедеятельности, физическая культура, а также учителя начальных классов.

### **РАБОТА В ПЕРВЫЙ ГОД**

Молодые специалисты, принявшие участие в опросе, испытывают дефициты профессиональных знаний и умения, поскольку им был задан вопрос «В каких профессиональных знаниях, умениях и навыков Вы испытываете дефициты?». Респонденты отметили дефициты в следующих знаниях и умениях:

- умение поддержать дисциплину;
- умение выстраивать контроль обучения;

- умение настраивать на позитивное отношение обучающихся к предмету;
- незнание как работать с психологическими проблемами обучающихся;
- умение выстраивать позицию учителя при работе с обучающимися средней школы (в связи с небольшой разницей в возрасте);
- умение взаимодействовать с родителями обучающихся, которое проявляется в сложности во взаимодействии с родителями обучающихся в связи с неконтактностью, непониманием и непринятием проблем своего ребенка, а также в недопонимании учебного процесса;
- умение подготовиться к учебным занятиям;
- незнание правильного оформления документации (правил составления рабочих программ и календарно-тематического планирования, заполнения отчетной документации, ведения электронного журнала и дневника (ЭЖД));
- незнание о работе классного руководителя;
- неготовность к повышенной ответственности;
- непонимание механизма работы школы в системе образования;
- неумение пользоваться московской электронной школой (МЭШ);
- недостаточность знаний и умений в взаимодействии с администрацией и коллегами (те, кто отметил данный дефицит, раскрыли его как отсутствие поддержки и наставничества);
- недостаточная психологическая готовность к повышенной нагрузке.

Наглядные данные приведены на диаграмме 1.



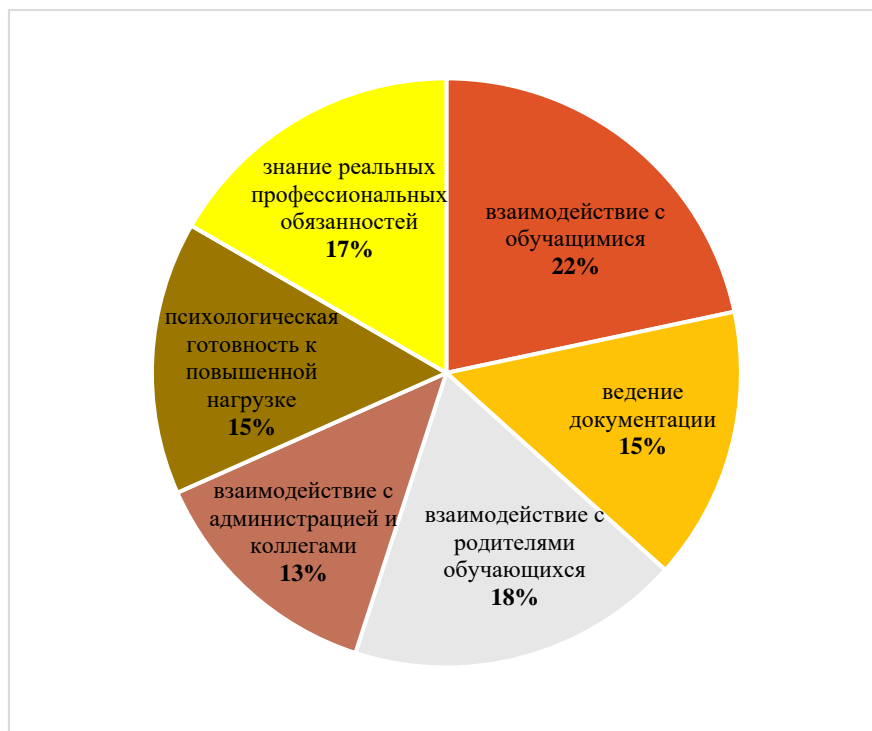


Диаграмма 1 – Область дефицитов в работе молодых специалистов

Таким образом, сгруппировав дефициты знаний и умений, полученные в ответах молодых специалистов, мы выделили 6 основных блоков дефицитов:

- умение взаимодействовать с обучающимися (22%);
- умение взаимодействовать с родителями обучающихся (18%);
- знание реальных профессиональных обязанностей (17%);
- умение справляться с нагрузкой (15%);
- знание о ведении документации (15%);
- умение взаимодействовать с администрацией и коллегами (13%).

Опрошенные молодые специалисты отметили, что педагогическая практика существенно отличается от реальной работы в московской школе, поскольку им был задан вопрос «Педагогическая практика, проводимая университетом, отличается от работы в школе? Если да, то чем?». Также они считают, что во время педагогической практики, проводимой университетом, не проявляется то чувство ответственности, которое необходимо в работе.

Работая в школе, молодой специалист полностью отвечает за результат учебной деятельности, контролирует свое поведение и поведение обучающихся, контролирует психологическое состояние и здоровье обучающихся, а во время педагогической практики студент (выпускник) только проводит уроки, при этом не сталкивается с взаимодействием с родителями, не организовывает экскурсии и внеклассные мероприятия в необходимом количестве, не работает с документацией.

### СЕРТИФИКАЦИЯ «МОСКОВСКИЙ УЧИТЕЛЬ»

Из выборки молодых специалистов, принявших участие в опросе, 21% приняли участие только в первом этапе сертификации «Московский учитель» – предметный экзамен в формате ЕГЭ, 37% дошли до 2 этапа сертификации «Московский учитель» – модельное учебное занятие, а 42% успешно прошли 3 этап сертификации «Московский учитель» – собеседование с руководством общеобразовательных организаций.

Опрошенные молодые специалисты выявили преимущества сертификации «Московский учитель», поскольку им были заданы следующие вопросы: «Какие плюсы 1 этапа Вы можете отметить?», «Какие плюсы 2 этапа Вы можете отметить?», «Какие плюсы 3 этапа Вы можете отметить?». 39% опрошенных преимуществом считают проверку предметных знаний, наличие сертификата ЕГЭ и получение представления о ходе процедуры и актуальном формате ЕГЭ, а также возможность использования сертификата при трудоустройстве в общеобразовательную организацию. Другие 39% опрошенных молодых специалистов преимуществом считают демонстрацию профессиональных умений и знаний, дополнительную тренировку в составлении плана урока и в проведении урока, совершенствование своих педагогических и предметных знаний и умений, демонстрацию мягких навыков в форме коммуникации, социализации, самоподачи, саморефлексии и

положительный опыт участия в профессиональном конкурсе. 22% опрошенных отметили преимущество последующее трудоустройство в общеобразовательную организацию после прохождения сертификации.

Наглядные данные приведены на диаграмме 2.

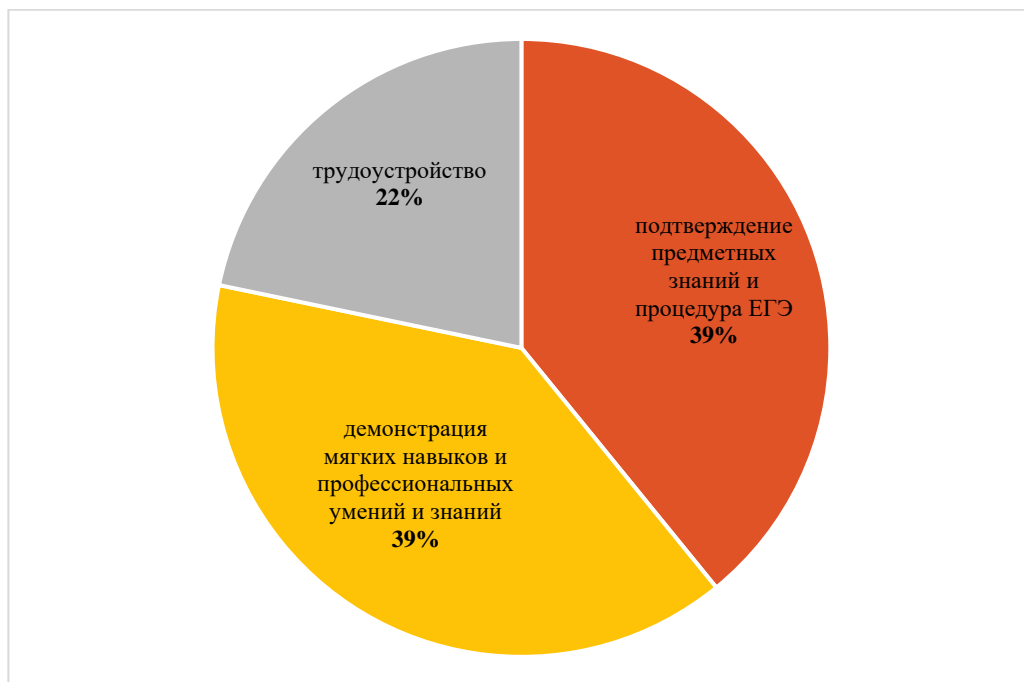


Диаграмма 2 – Преимущества сертификации «Московский учитель»

Таким образом, основными преимуществами независимой оценки на примере сертификации студентов выпускных курсов «Московский учитель» по мнению молодых специалистов являются:

- подтверждение предметных знаний и знание актуального формата ЕГЭ – 39 %;
- возможность продемонстрировать свои профессиональные знания и умения, а также мягкие навыки – 39 %;
- возможность трудоустройства – 22 %.

Опрошенные молодые специалисты выявили и недостатки сертификации «Московский учитель», поскольку им были заданы следующие вопросы: «Какие минусы 1 этапа Вы можете отметить?», «Какие минусы 2

этапа Вы можете отметить?», «Какие минусы 3 этапе Вы можете отметить?». 43% респондентов отметили искусственную среду для демонстрации профессиональных знаний и умений: ограниченное время показа пробного урока (менее 45 минут), приглашенные студенты (обучающиеся высшего учебного заведения), игравшие роль обучающихся общеобразовательных учреждений. 29% опрошенных молодых специалистов отметили сложность совмещения прохождения сертификации с учебным процессом выпускного курса. 28% респондентов отметили, что прохождение сертификации не учитывалось при трудоустройстве в общеобразовательную организацию.

Наглядные данные приведены на диаграмме 3.

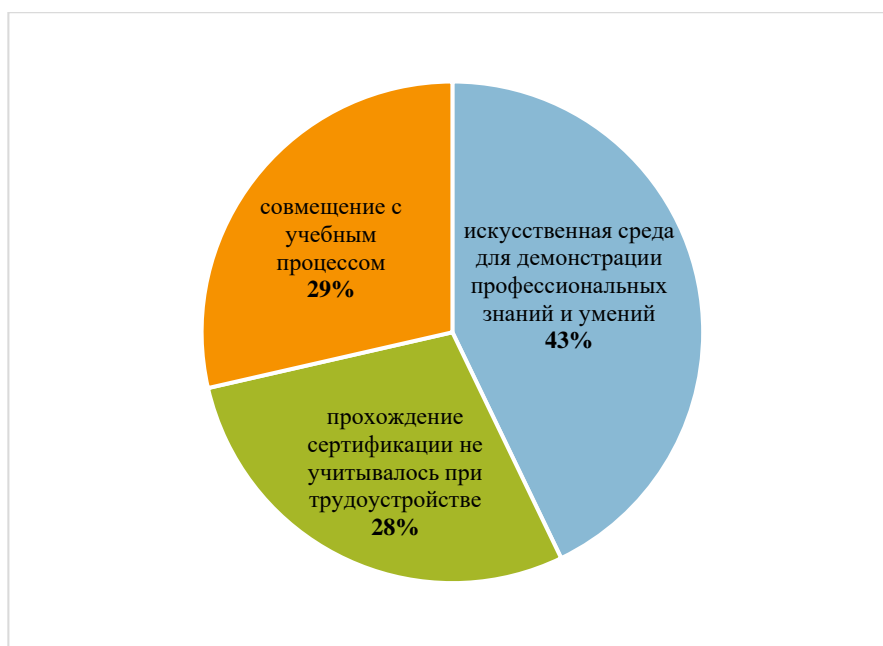


Диаграмма 3 – Недостатки сертификации «Московский учитель»

Таким образом, основными недостатками независимой оценки на примере сертификации студентов выпускных курсов «Московский учитель» по мнению молодых специалистов являются:

- искусственность среды для демонстрации профессиональных знаний и умений – 43%;
- отсутствие специально выделенного времени вне учебы – 29%;

– прохождение сертификации не учитывалось при трудоустройстве – 28%.

На основании данных, полученных в ходе опроса молодых специалистов, можно сделать вывод, что дефициты, с которыми столкнулись молодые специалисты в реальной профессиональной деятельности затрагивают разные ее направления, связанные с проблемами адаптации на рабочем месте и отсутствием опыта. Как преимущество отметим, что молодые специалисты указывают возможность в рамках независимой оценки потренироваться в профессии и продемонстрировать свои знания и умения экспертам-практикам.

## **ОПРОС РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

В данном опросе приняли участие 18 директоров московских школ, которые были опрошены на предмет используемых ресурсов и источников при подборе педагогических кадров, отношения к применению системы независимой оценки кадров при подборе учителей Сертификации «Московский учитель».

### **ПОДБОР ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

Для изучения особенностей отбора кадрового ресурса были заданы следующие вопросы: «Какими ресурсами и источниками вы пользуетесь при подборе учителей?», «Какие факторы важны для Вас при приеме учителя на работу?», «Принимая на работу сотрудника, кому бы Вы отдали большее предпочтение: молодому специалисту или опытному учителю?».

По результатам опроса руководители общеобразовательных организаций используют следующие ресурсы и источники при подборе учителей. 22% руководителей используют банк резюме педагогических работников г. Москвы и 21% принимают на работу учителей по

рекомендациям коллег и знакомых. 17% работодателей используют сервисы интернет-рекрутинга (Headhunter, SuperJob, Profi.ru), 17% направляют запросы в педагогические университеты об имеющейся открытой вакансии, а 14% приглашают учителей на работу по результатам конкурсов профессионального мастерства. 9% опрошенных приглашают учителей на работу с помощью социальных сетей.

Наглядные данные приведены на диаграмме 4.

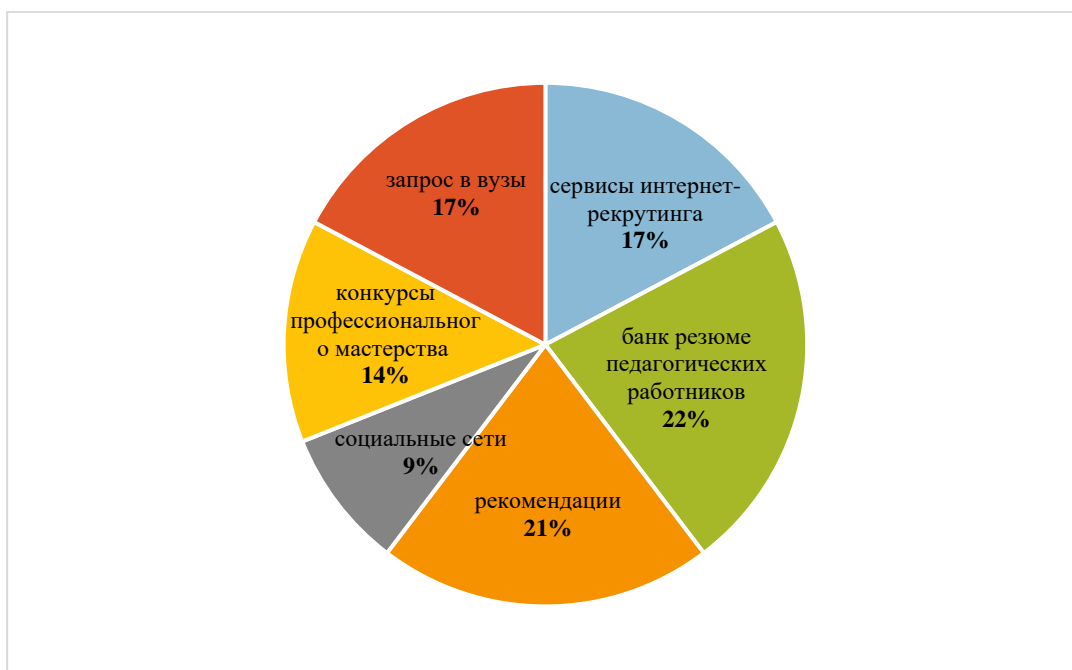


Диаграмма 4 – Ресурсы и источники при подборе учителей

Таким образом, основными ресурсами и источниками при подборе учителей для опрошенных руководителей общеобразовательных организаций являются:

- банк резюме педагогических работников – 22%;
- рекомендации коллег и знакомых – 21%;
- запрос в педагогические вузы – 17%;
- сервисы интернет-рекрутинга – 17%;
- конкурсы профессионального мастерства – 14%;

– социальные сети – 9%.

Принимая на работу учителя, опрошенные руководители общеобразовательных организаций основываются на разнообразных факторах, которые влияют на их решение о приеме или неприеме конкретного кандидата на работу учителем в общеобразовательную организацию. Согласно результатам опроса, факторами, влияющими на трудоустройство кандидата, могут быть:

- результаты педагогической деятельности кандидата на должность учителя: победители олимпиад, высокие результаты обучающихся и т.д.;
- результаты собеседования кандидата на должность учителя;
- результат ЕГЭ кандидата на должность учителя;
- наблюдение за фрагментом урока, проводимого кандидатом на должность учителя;
- опыт работы/педагогический стаж кандидата на должность учителя;
- уровень образования кандидата на должность учителя;
- аккаунты в социальных сетях кандидата на должность учителя;
- первое впечатление о кандидате на должность учителя;
- наличие сертификатов у кандидата на должность учителя;
- результаты ГИА обучающихся кандидата на должность учителя;
- рекомендации кандидата на должность учителя от коллег и знакомых;
- престиж университета, в котором кандидат на должность учителя освоил педагогическое образование.

Наглядные данные приведены на диаграмме 5.

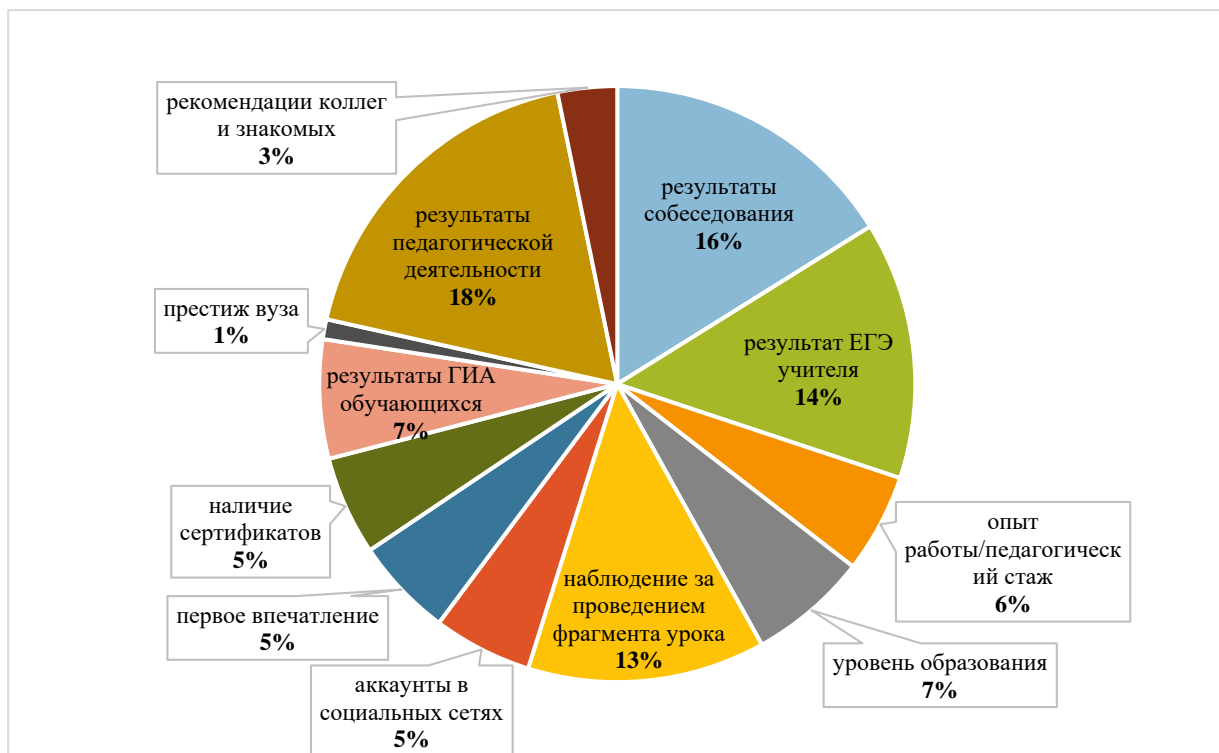


Диаграмма 5 – Ключевые факторы при подборе учителя

Таким образом, наиболее значимыми факторами при подборе учителей для опрошенных руководителей общеобразовательных организаций являются:

- результаты педагогической деятельности – 18%;
- результаты собеседования – 16%;
- результат ЕГЭ учителя – 14%;
- проведение фрагмента урока – 13%.

Принимая на работу сотрудника, большинство опрошенных руководителей общеобразовательных организаций (70%) отдали бы большее предпочтение молодому специалисту, а не специалисту с педагогическим стажем. Вероятно, это связано с тем, что молодого специалиста «школа» может сформировать под свои цели и задачи.

#### СИСТЕМА НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КАДРОВ ПРИ ПОДБОРЕ УЧИТЕЛЕЙ

Для изучения отношения опрошенных к применению системы независимой оценки при подборе учителей были заданы следующие вопросы:



«Как вы относитесь к применению системы независимой оценки кадров при подборе учителей?», «Если Вы относитесь позитивно к применению системе независимой оценки кадров при подборе учителей, укажите каким инструментам оценивания вы доверяете?», «Каким параметрам должна отвечать система независимой оценки кадров при подборе учителей?» 11% опрошенных относятся негативно и доверяют только своему опыту в то время, как 89% опрошенных относятся позитивно к этой системе.

Опрошенные руководители общеобразовательных организаций используют следующие инструменты оценивания при подборе учителей: тестирование (27%), демонстрация учебного занятия (27%), решение кейсовых заданий (20%), собеседование (20%) и портфолио (6%).

Наглядные данные приведены на диаграмме 6.

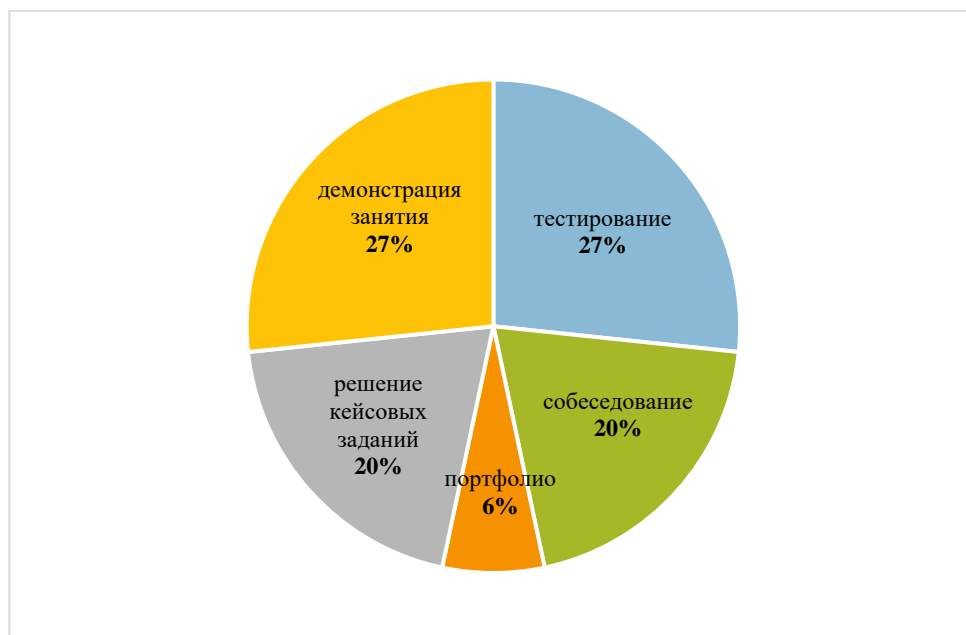


Диаграмма 6 – Инструменты оценивания при подборе учителей

Таким образом, наиболее распространенными инструментами оценивания при подборе учителей среди опрошенных руководителей общеобразовательных организаций являются:

- демонстрация учебного занятия – 27%;
- тестирование – 27%;
- решение кейсовых заданий – 20%;
- собеседование – 20%.

При этом, руководители общеобразовательных организаций, по результатам опроса, считают, что система независимой оценки педагогических кадров при подборе учителей должна отвечать следующим требованиям:

- результаты независимого оценивания педагогических кадров должны быть доступны для руководителя общеобразовательной организации и позволять спроектировать траекторию курсов повышения квалификации;
- результаты независимого оценивания педагогических кадров должны быть доступны для учителя и позволять восполнить дефициты;
- независимое оценивание педагогических кадров должно быть единым по формату для всех кандидатов;
- независимое оценивание педагогических кадров должно осуществляться при помощи методов субъективной оценки (например, экспертная оценка) и объективной оценки (например, тестирование);
- независимое оценивание педагогических кадров должно осуществляться только при помощи методов объективной оценки;
- независимое оценивание педагогических кадров должно осуществляться только при помощи методов объективной оценки;
- независимое оценивание педагогических кадров должно быть построено с учетом требований работодателей под запросы конкретной общеобразовательной организации;
- независимое оценивание педагогических кадров должно включать оценку предметных знаний и психолого-педагогических компетенций.

Наглядные данные приведены на диаграмме 7.

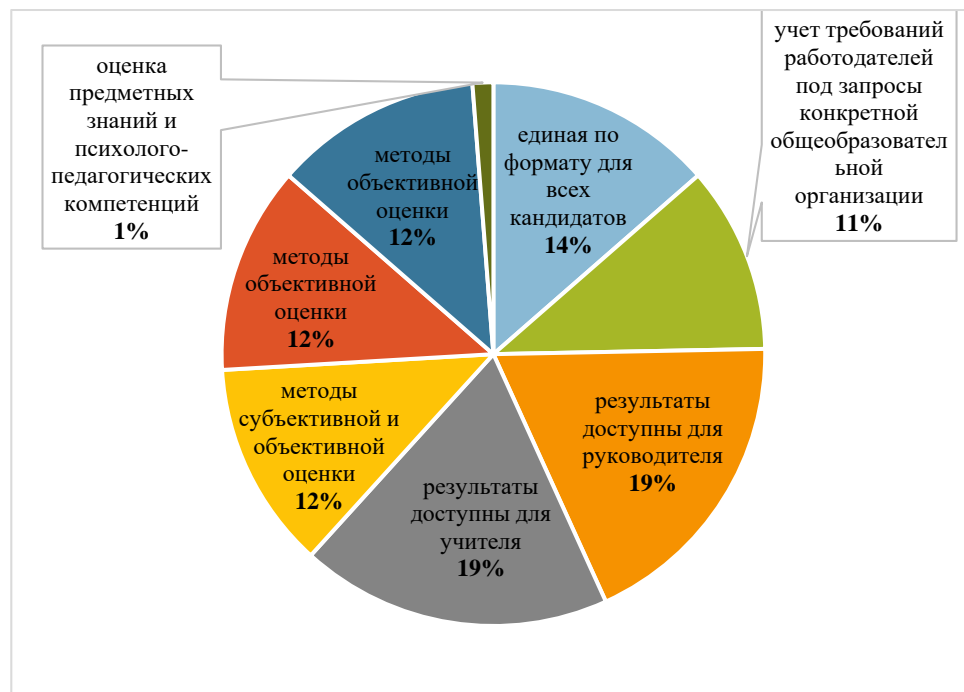


Диаграмма 7 – Требования к системе независимой оценки педагогических кадров

Таким образом, наиболее значимыми требованиями по результатам опроса являются:

- результаты независимого оценивания педагогических кадров должны быть доступны для учителя – 19%;
- результаты независимого оценивания педагогических кадров должны быть доступны для руководителя общеобразовательной организации – 19%;
- единый формат для всех кандидатов – 14%;
- методы объективной оценки – 12%;
- методы субъективной оценки – 12%;
- методы объективной и субъективной оценки – 12%;
- учет требований работодателей под запросы конкретной общеобразовательной организации – 11%.

СЕРТИФИКАЦИЯ «МОСКОВСКИЙ УЧИТЕЛЬ»

Опрошенные руководители общеобразовательных организаций принимали участие в сертификации «Московский учитель» в качестве экспертов сертификации и/или в качестве принимающей на работу общеобразовательной организации.

Руководители общеобразовательных организаций были опрошены на предмет значимости каждого этапа сертификации, поскольку им были заданы следующие вопросы: «Оцените значимость диагностики предметных знаний в формате ЕГЭ в рамках сертификации (1 этап сертификации): важно и необходимо; желательно; не думаю, что необходимо; другое», «Оцените значимость проведения демонстрационного учебного занятия в рамках сертификации (2 этап сертификации): важно и необходимо; желательно; не думаю, что необходимо; другое», «Оцените значимость собеседования с работодателем (3 этап сертификации): важно и необходимо; желательно; не думаю, что необходимо; другое», «Какой этап Сертификации Вы считаете наиболее продуктивным в плане оценки сформированности профессиональных компетенций учителя?», «Какой этап Сертификации, на Ваш взгляд, наименее значимый в плане оценки сформированности профессиональных компетенций учителя?». 100% респондентов считают диагностику предметных знаний в формате ЕГЭ (1 этап сертификации) важной и необходимой. 94% опрошенных считают проведение демонстрационного учебного занятия (2 этап сертификации) важным и необходимым, а 6% – желательным. 100% респондентов считают собеседование с работодателем (3 этап сертификации) – важным и необходимым. При этом, наиболее продуктивным в оценке сформированности профессиональных компетенций учителя 78% опрошенных считают 2 этап сертификации, а наименее значимым – 3 этап (50%) и 1 этап (31%).

Опрошенные руководители общеобразовательных организаций выявили преимущества сертификации «Московский учитель», поскольку им были заданы следующие вопросы: «Какие плюсы 1 этапа Вы можете отметить?», «Какие плюсы 2 этапа Вы можете отметить?», «Какие плюсы 3 этапа Вы можете отметить?». 65% опрошенных к преимуществам относят демонстрацию профессиональных умений и знаний, возможность увидеть учителя в профессиональной среде и демонстрацию мягких навыков в виде коммуникации, социализации, самоподачи и саморефлексии, что дает возможность оценить с какой нагрузкой (количественной и качественной) может справиться учитель. 33% респондентов преимуществом считают подтверждение предметных знаний и знание формата ЕГЭ, независимость и объективность проверки этих знаний. 3% респондентов преимуществом считают проверку мотивации кандидата.

Наглядные данные приведены на диаграмме 8.

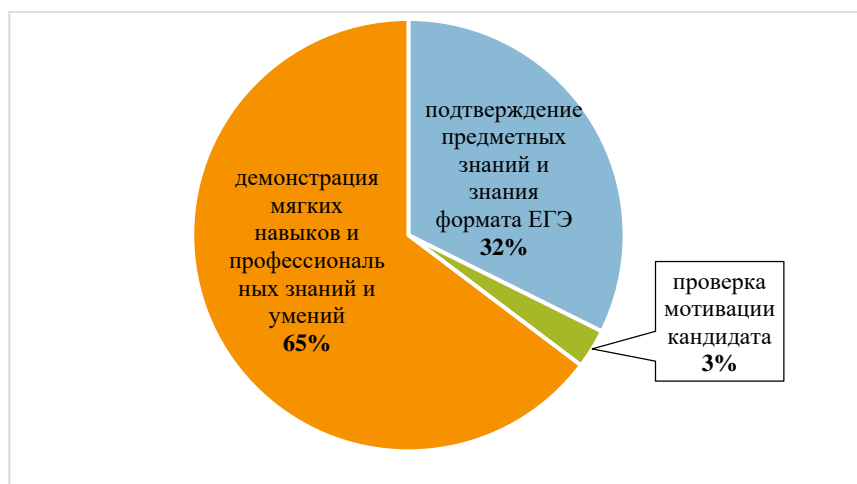


Диаграмма 8 – Преимущества сертификации «Московский учитель»

Таким образом, основными преимуществами независимой оценки на примере сертификации студентов выпускных курсов «Московский учитель» по мнению опрошенных руководителей общеобразовательных организаций являются:

– демонстрация мягких навыков и профессиональных знаний и умений – 65%;

– подтверждение предметных знаний и знание формата ЕГЭ – 32%.

Опрошенные руководители общеобразовательных организаций выявили и недостатки сертификации «Московский учитель», поскольку им были заданы следующие вопросы: «Какие минусы 1 этапа Вы можете отметить?», «Какие минусы 2 этапа Вы можете отметить?», «Какие минусы 3 этапа Вы можете отметить?». 40% опрошенных отмечают субъективность оценивания во время собеседования кандидата с представителями общеобразовательных организаций (3 этап), поскольку большое влияние на оценку оказывает первое впечатление. 30% опрошенных считают, что хорошо подготовленное модельное учебное занятие (2 этап) не является показателем высокого уровня подготовки к каждому уроку, более того, не все участники могут показать высокий уровень подготовки только на одном занятии. В равных долях (10%) руководители общеобразовательных организаций недостатками считают невозможность оценить работу потенциального сотрудника во внештатных ситуациях, искусственную среду для демонстрации профессиональных знаний и умений в связи с отсутствием реальных обучающихся, а также осведомленность о реальной работе московской школы.

Наглядные данные приведены на диаграмме 9.

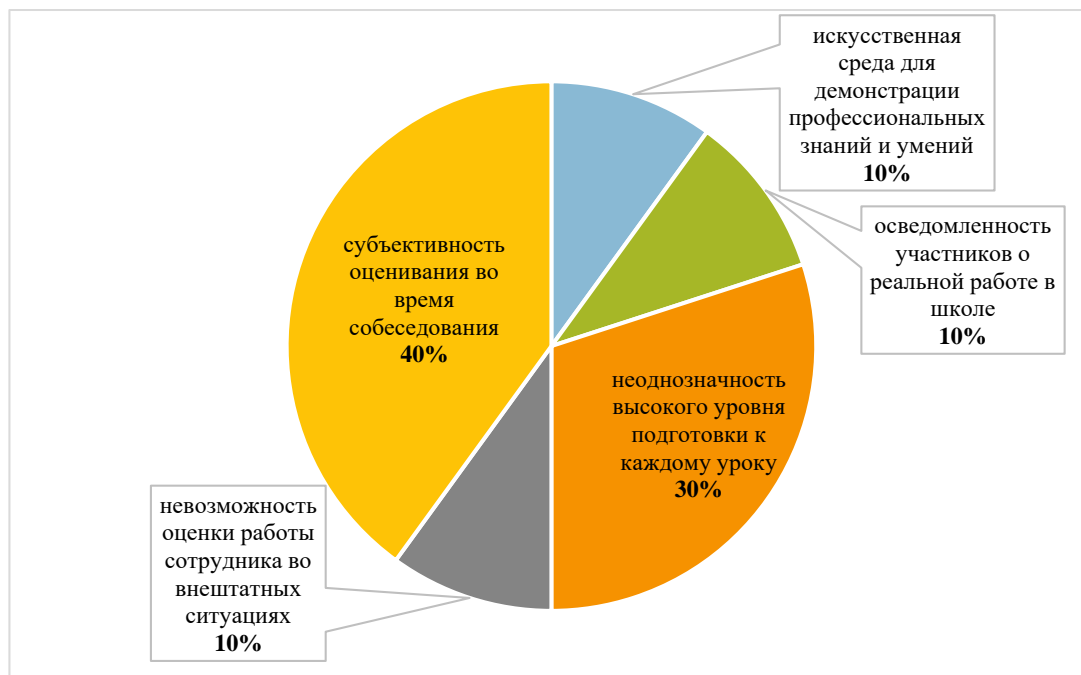


Диаграмма 9 – Недостатки сертификации «Московский учитель»

Таким образом, основными недостатками независимой оценки на примере сертификации студентов выпускных курсов «Московский учитель» по мнению опрошенных руководителей общеобразовательных организаций являются:

- субъективность оценивания во время собеседования – 40%;
- недостоверность и неоднозначность высокого уровня подготовки к каждому учебному занятию – 30%;
- искусственная среда для демонстрации профессиональных знаний и умений – 10%;
- осведомленность будущих учителей о работе в общеобразовательной организации – 10%;
- невозможность оценки сотрудника в внештатных рабочих ситуациях – 10%.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ

72% опрошенных руководителей общеобразовательных организаций имеют опыт трудоустройства выпускника-сертификанта ГАОУ ВО МГПУ и считают, что сертифицированный специалист имеет преимущественное право при трудоустройстве.

Руководителей общеобразовательных организаций попросили оценить работу такого специалиста по 5-бальной шкале (50% оценивают на 5, 50% оценивают на 4), в связи с чем был задан вопрос: «Вы наблюдаете дефициты в работе учителя? Если да, то какие?» 50% руководителей отмечают, что молодые специалисты испытывают затруднения в коммуникации с родителями обучающихся. Также руководители общеобразовательных организаций (20%) отметили, что молодые специалисты испытывают сложности в организации коммуникации с коллегами и администрацией общеобразовательной организации. 10% респондентов наблюдают затруднения молодых специалистов во взаимодействии с обучающимися и умении поддерживать дисциплину, а также руководители общеобразовательных организаций (10%) наблюдают недостаточную психологическую готовность к повышенной нагрузке и другие 10% выделяют отсутствие практического опыта через организацию педагогической практики.

Наглядные данные приведены на диаграмме 10.



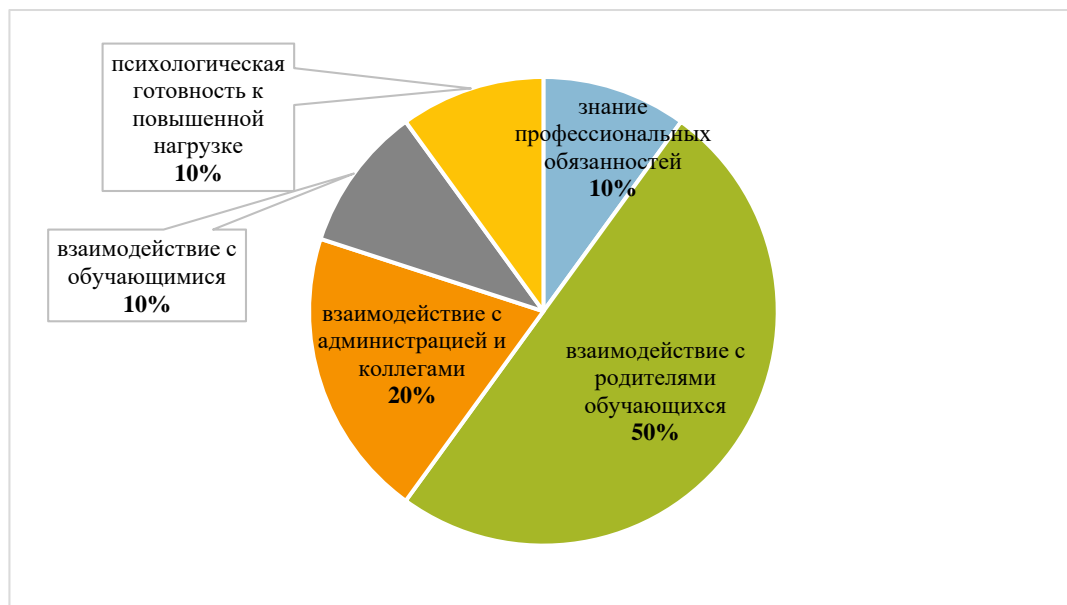


Диаграмма 10 – Дефициты знаний и умений молодых специалистов

Таким образом, сгруппировав дефициты знаний и умений молодых специалистов, полученные в ответах руководителей общеобразовательных организаций, мы выделили 5 основных блоков дефицитов:

- умение взаимодействовать с родителями обучающихся (50%);
- умение справляться с нагрузкой (15%);
- умение взаимодействовать с администрацией и коллегами (13%);
- знание реальных профессиональных обязанностей (10%);
- умение взаимодействовать с обучающимися (10%).

На основании данных, полученных в ходе опроса руководителей общеобразовательных организаций, можно сделать вывод, что независимая оценка будущих учителей на примере сертификации студентов выпускных курсов «Московский учитель» эффективна, однако данная процедура покрывает не все профессиональные знания и умения, необходимые в работе учителем. В связи с чем, молодые специалисты имеют дефициты профессиональных знаний и умений в различных областях.

В соответствии с вышеизложенным, обобщенные дефициты знаний и умений молодых специалистов, выявленные по результатам опроса молодых специалистов и опроса руководителей общеобразовательных организаций приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Дефициты профессиональных знаний и умений молодых специалистов

	<b>Руководители общеобразовательных организаций</b>	<b>Молодые специалисты</b>
<b>Дефициты</b>	недостаточность умений взаимодействия с родителями обучающихся	
	недостаточность умений взаимодействия с администрацией и коллегами	
	недостаточность знаний о реальных профессиональных обязанностях	
	недостаточная психологическая готовность к повышенной нагрузке	
	недостаточность умений взаимодействия с обучающимися и поддержания дисциплины	
		недостаточность знаний о ведении документации

Таким образом, общими для опрошенных групп являются следующие дефициты профессиональных знаний и умений:

- недостаточность умений взаимодействию с родителями обучающихся;
- недостаточность умений взаимодействия с администрацией и коллегами;
- недостаточность знаний о реальных профессиональных обязанностях;
- недостаточная психологическая готовность к повышенной нагрузке;
- недостаточность умений взаимодействия с обучающимися и поддержания дисциплины.

Обобщенные преимущества сертификации «Московский учитель», выявленные по результатам опроса молодых специалистов и опроса руководителей общеобразовательных организаций приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Преимущества сертификации «Московский учитель»

	<b>Руководители общеобразовательных организаций</b>	<b>Молодые специалисты</b>
<b>Преимущества сертификации</b>	подтверждение предметных знаний	
	демонстрация мягких навыков и профессиональных умений и знаний	
	проверка мотивации кандидата	трудоустройство

Таким образом, общими для опрошенных групп являются следующие преимущества сертификации «Московский учитель»:

- подтверждение предметных знаний;
- демонстрация мягких навыков и профессиональных умений и знаний.

Обобщенные недостатки сертификации «Московский учитель», выявленные по результатам опроса молодых специалистов и опроса руководителей общеобразовательных организаций приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Недостатки сертификации «Московский учитель»

	<b>Руководители общеобразовательных организаций</b>	<b>Молодые специалисты</b>
<b>Недостатки сертификации</b>	искусственная среда для демонстрации профессиональных знаний и умений	
	осведомленность участников о реальной работе в школе	прохождение сертификации не учитывалось при трудоустройстве
	не показатель высокого уровня подготовки к каждому уроку	совмещение с учебным процессом

	невозможность оценки работы сотрудника во внештатных ситуациях	
	субъективность оценивания во время собеседования	

Таким образом, общим для опрошенных групп недостатком сертификации «Московский учитель» является искусственная среда для демонстрации профессиональных знаний и умений.

В итоге, опрошенные молодые специалисты и руководители общеобразовательных организаций считают, что независимая оценка будущих учителей продуктивна, поскольку она позволяет реально оценить профессиональные знания и умения, мотивацию к педагогической деятельности, а также является возможностью для работодателя подобрать специалиста, нацеленного на выполнение конкретных задач конкретной общеобразовательной организации. Обе опрошенные группы преимущественно сертификации «Московский учитель» выделяют подтверждение предметных знаний, демонстрацию мягких навыков и профессиональных умений и знаний, а недостатком сертификации «Московский учитель» выделяют искусственную среду для демонстрации профессиональных умений и знаний. При этом, обе опрошенные группы выделяют следующие дефициты молодых специалистов: недостаточность умений и знаний в взаимодействии с родителями обучающихся, недостаточность умений и знаний в взаимодействии с администрацией и коллегами, знание реальных профессиональных обязанностей, недостаточная психологическая готовность к повышенной нагрузке и недостаточность навыков взаимодействия с обучающимися и поддержания дисциплины.

Вероятно, в процедуру независимой оценки будущих учителей необходимо включить оценку дополнительных профессиональных знаний и

умений, которые, возможно, будут необходимы молодым специалистам в работе, что улучшит качество профессиональной подготовки и психологической готовности будущих учителей.

### **2.3 Проектирование развития внедрения результатов независимой оценки будущих учителей в общеобразовательную организацию**

Изучив представления работодателей и молодых специалистов об особенностях отбора кадрового ресурса в общеобразовательную организацию, особенностях применения процедуры независимой оценки будущих учителей при отборе кадрового ресурса, а также набора профессиональных знаний и умений, раскрываемых в ходе независимой оценки будущих учителей на примере применения независимой оценки ГАОУ ВО МГПУ Сертификации «Московский учитель», мы выявили ряд дефицитов, не покрываемых применением независимой оценкой будущих учителей, и которые, по мнению выборки, являются значимыми при реализации профессиональной деятельности будущего учителя. Учет данных исследования позволил нам провести теоретический анализ и предложить ряд дополнительных механизмов, возможных к реализации на стыке педагогический университет – общеобразовательная организация, раскрывающих профессиональные знания и умения будущих учителей. Основной идеей использования данных механизмов является не только ориентированность на устранение дефицитов профессиональных знаний и умений будущих учителей в педагогическом университете, но и выстраивание связи педагогический университет – общеобразовательная организация, это позволит повысить доверие к системе независимой оценке в университете, а также даст возможность общеобразовательным организациям включиться в более ранний отбор будущих учителей. Ниже мы рассмотрим механизмы устранения дефицитов, значимых как для будущих учителей, так и для их работодателей на стыке основное общее образование – педагогический университет при формировании кадрового ресурса.

*Недостаточность умений взаимодействия с родителями обучающихся,* выделенная обеими опрошенными группами, может быть устранена **кейсовыми заданиями**. Кейсовые задания – это педагогическая технология, представленная в виде моделирования ситуационных заданий, и направленная на проблемно-ситуационный анализ, ориентацию в профессиональной сфере деятельности, поиск информации и анализ решения проблем в ходе педагогической деятельности. Педагогический университет может взять ответственность за практику проведения кейсовых технологий и ролевых игр (структурированная обучающая ситуация, в которой будущие учителя принимают на себя определенную социальную роль: родитель или учитель, и демонстрируют поведенческую модель, соответствующую данной роли), а также элективных курсов (обязательные для посещения будущих учителей курсы по выбору, служащие для специализации педагогического обучения), направленных на психологическую и практическую подготовку будущих учителей к взаимодействию с родителями обучающихся. Общеобразовательная организация может обеспечить будущего учителя местом прохождения **стажировки**, где будущий учитель получит возможность практиковать навык общения с родителями обучающихся, предварительно подготовившись и отработав навык при выполнении кейсовых заданий, ролевых игр и в рамках элективных курсов, пройденных в педагогическом университете.

*Недостаточность умений взаимодействия с администрацией и коллегами,* выделенная обеими опрошенными группами, может быть устранена **кейсовыми заданиями и стажировкой** будущего учителя (включение будущего учителя на определенный срок в профессиональную деятельность в общеобразовательной организации с целью освоения непосредственно на рабочем месте навыков педагогической деятельности, приобретенных при

профессиональной подготовке) во время участия в командах учителей и педагогических советах. Педагогический университет может взять ответственность за проведение **тренингов командообразования** (форма интерактивного обучения, целью которого является развитие межличностного и профессионального поведения в общении, а также способствующая созданию единого бесконфликтного коллектива при помощи командообразующих игр, направленных на формирование командного духа и сплоченности при решении конкретных задач), а также взять ответственность за практику проведения кейсовых технологий и ролевых игр (представитель администрации/учитель и учитель), а также элективных курсов, направленных на психологическую и практическую подготовку будущих учителей к взаимодействию с коллегами и администрацией общеобразовательной организации. Общеобразовательная организация может обеспечить будущего учителя местом прохождения **стажировки**, где будущий учитель получит возможность практиковать навык общения и взаимодействия с администрацией и коллегами, предварительно подготовившись и отработав навык при выполнении упражнений на командообразование и при выполнении кейсовых заданий, ролевых игр, а также в рамках элективных курсов, пройденных в педагогическом университете.

*Недостаточность знаний о реальных профессиональных обязанностях,* выделенное обеими опрошенными группами, может быть устранено **стажировкой** будущего учителя в общеобразовательной организации. Педагогический университет может взять ответственность за составление локального акта, регламентирующего прохождение стажировки студентами в общеобразовательной организации, а также соглашения о сотрудничестве педагогического университета и общеобразовательной организации. Общеобразовательная организация может обеспечить будущего учителя



местом прохождения стажировки, где будущий учитель получит возможность получения практического опыта.

*Недостаточная психологическая готовность к повышенной нагрузке,* выделенная обеими опрошенными группами, может быть устранена **наставнической поддержкой** молодого специалиста (неформальный процесс обмена знаниями, социальным, методическим и педагогическим опытом, а также психологическая поддержка, получаемая молодым специалистом в первый год работы). Педагогический университет может обеспечить молодого специалиста наставником из университета, который будет оказывать методическую и психологическую поддержку, а также обществом молодых специалистов (выпускники педагогического университета), которые будут делиться опытом и оказывать психологическую поддержку друг другу. Общеобразовательная организация может обеспечить молодого специалиста своим наставником из данной конкретной общеобразовательной организации, который познакомит молодого специалиста с принципами работы и традициями конкретной общеобразовательной организации.

*Недостаточность умений взаимодействия с обучающимися и поддержания дисциплины,* выделенная обеими опрошенными группами, может быть устранена **наставнической поддержкой и стажировкой**. Педагогический университет может обеспечить молодого специалиста наставником из университета, который будет оказывать психологическую поддержку и делиться опытом. Общеобразовательная организация может обеспечить молодого специалиста своим наставником из данной конкретной общеобразовательной организации, который также будет делиться опытом в этой организации, а также общеобразовательная организация может обеспечить будущего учителя местом прохождения стажировки, где будущий

учитель получит возможность получения практического опыта в взаимодействии с обучающимися и поддержании дисциплины.

*Недостаточность знаний о ведении документации*, выделенная опрошенными молодыми специалистами, может быть устранена **наставнической поддержкой и стажировкой**. Педагогический университет может обеспечить молодого специалиста наставником из университета, который будет оказывать поддержку в составлении рабочих программ и календарно-тематического планирования, и др. Общеобразовательная организация может обеспечить молодого специалиста своим наставником из данной конкретной общеобразовательной организации, который также будет оказывать поддержку в заполнении отчетной документации, в ведении электронного журнала и дневника (ЭЖД) и использовании московской электронной школой (МЭШ), а также общеобразовательная организация может обеспечить будущего учителя местом прохождения стажировки, где будущий учитель получит возможность получения практического опыта в ведении документации и навыка ведения ЭЖД и пользования МЭШ.

Механизмы проработки дефицитов и деятельность ответственных организаций, а именно педагогического университета и общеобразовательной организации, представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Механизмы проработки дефицитов молодых специалистов

Дефицит	Действия по устранению дефицита	Ответственная организация	
		педагогический университет	общеобразовательная организация
недостаточность умений взаимодействия с родителями обучающихся	кейсы-тренажеры	практика кейсовых технологий и ролевых игр, элективные курсы	место прохождения стажировки

недостаточность умений взаимодействия с администрацией и коллегами	кейсы-тренажеры и стажировка	тренинги командообразования, практика кейсовых технологий и ролевых игр, элективные курсы	место прохождения стажировки
недостаточность знаний реальных профессиональных обязанностей	стажировка	локальный акт и соглашение о сотрудничестве	место прохождения стажировки
недостаточная психологическая готовность к повышенной нагрузке	наставническая поддержка	наставник из педагогического университета и общество молодых специалистов	наставник из общеобразовательной организации
недостаточность умений взаимодействия с обучающимися и поддержания дисциплины	наставническая поддержка и стажировка	наставник из педагогического университета	наставник из общеобразовательной организации и место прохождения стажировки
недостаточность знаний о ведении документации	наставническая поддержка и стажировка	наставник из педагогического университета	наставник из общеобразовательной организации и место прохождения стажировки

Таким образом, большая часть дефицитов устраняется стажировкой с наставнической поддержкой будущего учителя в общеобразовательной организации.

Стажировка – это включение студента педагогического университета (будущего учителя) в производственную деятельность общеобразовательной организации, что позволяет будущему учителю применить практические навыки и умения работы учителем, приобретенные при получении педагогического образования, на рабочем месте и проанализировать возможные трудности и риски в осуществлении профессиональной деятельности, а также определить свое профессиональное место в системе работы общеобразовательной организации. За стажером (лицо, проходящее

стажировку) должен закрепляться наставник из педагогического университета и из общеобразовательной организации, оказывающие профессиональную, методическую, организационную и психологическую поддержку стажера. Наставником из педагогического университета может стать преподаватель-методист, а наставником на месте прохождения стажировки может стать опытный учитель или представитель администрации общеобразовательной организации. Наставники должны закрепляться за стажером приказом.

Стажировка будущих учителей в общеобразовательной организации имеет ряд преимуществ, поскольку школа может присмотреться к кандидату, настроить его на свою конкретную 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 «стажировка» понятием «педагогическая практика», что не является взаимозаменяемым, поскольку педагогическая практика представляет особый вид учебной деятельности на безвозмездной основе и направлена на развитие практических навыков и умений, ориентирована на профессионально-практическую подготовку студента, а также педагогическая практика является частью образовательной программы, сроки и время которой определяются учебной программой, 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. Сравнительная таблица представлена в таблице 6.

Таблица 6 – Отличия между педагогической практикой и стажировкой

	<b>Педагогическая практика</b>	<b>Стажировка</b>
<b>ЦЕЛЬ</b>	профессионально-практическая подготовка студента	демонстрация профессиональной пригодности и последующее трудоустройство
<b>НЕОБХОДИМОСТЬ</b>	обязательна для всех студентов (часть образовательной программы)	добровольно
<b>ОПЛАТА</b>	на безвозмездной основе	может оплачиваться работодателем
<b>СРОК И ВРЕМЯ</b>	определяются учебной программой	определяются в индивидуальном порядке

В связи с этим, в России существует проблема наличия стажировок. Для того, чтобы внедрить стажировку и сделать ее качественной с точки зрения подготовки, необходимо ее регламентировать следующими документами:

- положение о стажировке, которое должно включать программу стажировки, в которую входит взаимодействие с участниками образовательного процесса: коллеги-учителя и представители администрации общеобразовательной организации во время выступления на педагогических советах; обучающиеся в процессе обучения и проведения дополнительных занятий; родители обучающихся во время присутствия и наблюдением за родительскими консультациями, а также во время изучения личных дел обучающихся.

- положение о наставничестве, которое регламентирует сопровождение будущего учителя опытным сотрудником с целью организации помощи в планировании и сопровождении профессиональной деятельности,

оценки уровня владения профессиональными знаниями, умениями и навыками, необходимых для выполнения должностных обязанностей, и обеспечения взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений учителей. Более того, наставник от педагогического университета может оказывать методическую и психологическую поддержку, а наставник от общеобразовательной организации может знакомить будущего учителя с принципами работы и традициями данной общеобразовательной организации;

- трехстороннее соглашение, раскрывающее обязанности педагогического университета, общеобразовательной организацией и студента педагогического университета (будущего учителя).

Продуманная система стажировки студента педагогического университета в общеобразовательной организации сможет послужить **частью независимой оценки будущего учителя** и будет способствовать устранению дефицитов в работе молодых специалистов.

После прохождения стажировки стажер должен получить заключение о прохождении стажировки (Приложение 3), которое представляет рекомендации по устранению дефицитов и обратную связь от администрации общеобразовательной организации о качестве прохождения стажировки, о взаимодействии с коллективом, обучающимися и их родителями. Заключение о прохождении стажировки способствует улучшению качества подготовки будущего учителя относительно задач общеобразовательной организации, что впоследствии улучшит и качество образования, а стажировка в качестве независимой оценки будущего учителя позволит понять пригодность или непригодность будущего учителя в работе.

Таким образом, большинство дефицитов в работе молодых учителей, выявленных по результатам опроса молодых специалистов (Приложение 1) и

опроса руководителей общеобразовательных организаций (Приложение 2), устраняется стажировкой с наставнической поддержкой будущего учителя в общеобразовательной организации. Несмотря на преимущества стажировок, в России существует проблема их наличия. Для того, чтобы внедрить практику стажировок и сделать ее качественной с точки зрения подготовки, необходимо регламентировать ее положением о стажировке, положением о наставничестве и трехстороннем соглашением. Продуманная система стажировки студентов педагогического университета в общеобразовательной организации сможет послужить частью независимой оценки будущего учителя и будет способствовать устранению дефицитов в работе молодых специалистов, поскольку после прохождения стажировки стажер получает заключение о прохождении стажировки (Приложение 3), которое представляет обратную связь от администрации общеобразовательной организации и рекомендации по устранению дефицитов. В итоге, руководитель общеобразовательной организации получает качественного специалиста, готового к работе в данной организации, что улучшает качество образования в этой организации; педагогический университет, локализовав проведение стажировок, получает качественно подготовленных выпускников, которые повышают престиж учительской профессии и качество подготовки педагогических кадров; будущий учитель получает возможность применить свои теоретические знания в реальной школе, погрузиться в школьные будни и быть ответственным за результат, что улучшает его готовность и качество работы в общеобразовательной организации.

## **ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ**

В целях изучения применения независимой оценки будущих учителей как механизма выявления профессиональных знаний и умений будущих учителей при отборе кадрового ресурса в общеобразовательную организацию, были разработаны и проведены опросы молодых специалистов и руководителей общеобразовательных организаций, принимавших участие в сертификации «Московский учитель». Проведенные опросы направлены на выявление особенностей отбора кадрового ресурса в общеобразовательную организацию, особенностей применения процедуры независимой оценки будущих учителей при отборе кадрового ресурса, особенностей набора профессиональных знаний и умений, раскрываемых в ходе независимой оценки будущих учителей.

На основании проведенных опросов были выявлены особенности применения процедуры независимой оценки будущих учителей:

- результаты независимого оценивания доступны для будущего учителя и руководителя общеобразовательной организации;
- единый формат для всех будущих учителей, принимающих участие в процедуре;
- методы объективной и субъективной оценки будущих учителей;
- учет требований работодателей под запросы конкретной общеобразовательной организации;
- искусственная среда для демонстрации профессиональных знаний и умений будущих учителей.

На основании проведенных опросов были выявлены профессиональные знания и умения, выявляемые процедурой независимой оценки будущих учителей:

- знание профильного предмета будущих учителей;



- умение оценивать работу обучающихся и свою работу;
- умение применять разнообразные формы работы с обучающимися;
- умение включать обучающихся в процесс урока;
- умение ставить задачи урока, проводимого будущим учителями;
- умение самопрезентации.

На основании проведенных опросов были выявлены профессиональные знания и умения, не выявляемые процедурой независимой оценки будущих учителей:

- умение взаимодействовать с обучающимися;
- умение взаимодействовать с родителями;
- знание реальных профессиональных обязанностей;
- умение справляться с нагрузкой;
- умение взаимодействовать с родителями обучающихся;
- знание о ведении документации;
- умение взаимодействовать с администрацией и коллегами.

В связи с этим, формулируется вывод, что одной процедурой независимой оценки будущих учителей покрыть все профессиональные знания и умения, необходимые в работе учителем, представляет сложность. В связи с чем, нами предложены дополнительные механизмы, которые были бы необходимы в процедуре независимой оценки будущих учителей:

1. кейсы-тренажеры, ролевые игры и элективные курсы развивают умение взаимодействовать с родителями обучающихся;

2. тренинги командообразования, кейсы-тренажеры, ролевые игры, элективные курсы и стажировка будущего учителя в общеобразовательной организации развивают умение взаимодействовать с коллегами и администрацией общеобразовательной организации;

3. стажировка будущего учителя в общеобразовательной организации развивает знание о реальных профессиональных обязанностях учителя;

4. наставническая поддержка улучшает психологическую готовность будущего учителя к профессиональной нагрузке;

5. наставническая поддержка и стажировка будущего учителя в общеобразовательной организации развивает умение взаимодействовать с обучающимися и поддерживать дисциплину;

6. наставническая поддержка и стажировка будущего учителя в общеобразовательной организации развивает знание о ведении документации.

Проанализировав результаты опросов, были выделены преимущества и недостатки сертификации «Московский учитель», а также дефициты профессиональных знаний и умений молодых специалистов, в соответствии с которыми были выявлены направления, значимые для включения в процедуру независимой оценки будущих учителей на стыке основное общее образование – педагогический университет при формировании кадрового ресурса.

В связи с этим, оценив эффективность системы независимой оценки будущих учителей, нами предложен план по устранению возможных дефицитов в работе молодых учителей, в соответствии с которым большая часть дефицитов устраняется стажировкой будущего учителя в общеобразовательной организации и наставнической поддержкой в рамках независимой оценки будущих учителей в диалоге педагогический университет – общеобразовательная организация.

Несмотря на ряд преимуществ стажировки, в России существует проблема их наличия. Чтобы внедрить практику стажировок и сделать ее качественной с точки зрения подготовки – необходимо регламентировать ее положением о стажировке, положением о наставничестве и соглашением трех

сторон: педагогический университет, общеобразовательная организация и студент педагогического университета (будущий учитель).

Продуманная система стажировки студента педагогического университета в общеобразовательной организации может быть внедрена в процедуру независимой оценки будущего учителя. После прохождения стажировки стажер должен получить заключение о прохождении стажировки (Приложение 3), которое поспособствует улучшению качества подготовки будущего учителя относительно задач общеобразовательной организации, что впоследствии улучшит и качество образования в этой организации, а стажировка в качестве независимой оценки будущего учителя позволит оценить профессиональную пригодность или непригодность будущего учителя к работе.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Поскольку качественный учитель обуславливает качественное образование, о чем свидетельствуют многочисленные исследования, пристальное внимание уделяется качественному педагогическому образованию.

Учитель проходит процедуру независимой оценки профессиональной деятельности в формате аттестации на соответствие занимаемой должности спустя 5 лет педагогической деятельности. В связи с этим, нас заинтересовала система более раннего отбора педагогических кадров в общеобразовательную организацию, а именно независимая оценка будущих учителей в структуре развития кадрового ресурса общеобразовательной организации.

При решении задачи «проанализировать системы подготовки будущих учителей в ведущих странах по качеству образования» были проанализированы системы подготовки и оценки будущих учителей 5 стран-лидеров согласно PISA и TIMSS. Во всех этих странах существует отбор педагогических кадров на раннем этапе перед вхождением в профессию. В Сингапуре и Финляндии отбор происходит на этапе получения педагогического образования, а также при трудоустройстве в общеобразовательную организацию в Финляндии (второй этап отбора), Японии, США и Австралии.

При решении задачи «рассмотреть процесс формирования независимой системы оценки будущих учителей в России» было рассмотрено, что в России опыта раннего отбора педагогических кадров на федеральном уровне нет, однако существуют частные опыты, которые проводятся в формате независимой оценки будущих учителей (выпускников педагогического университета), которая должна соответствовать определенным требованиям. В работе был рассмотрен опыт Елабужского института ФГАОУ БО КФУ (1 этап

– заявление, видеозапись фрагмента урока (20-25 минут) и письменный анализ этого урока; 2 этап – онлайн решение тестовых заданий и составление плана урока) и опыт ГАОУ ВО МГПУ (1 этап – предметный экзамен в формате ЕГЭ); 2 этап – модельное учебное занятие (20-25 минут); 3 этап – собеседование с руководством общеобразовательных организаций) по применению независимой оценки будущих учителей, которая позволяет получить дополнительную информацию о профессиональных знаниях, умениях и навыках будущего учителя, необходимых в работе учителем.

При решении задачи «описать практики процедур отбора и набора учителей в общеобразовательную организацию» было изучено, что данная процедура не одинака среди всех общеобразовательных организаций, поскольку было описано, что руководители общеобразовательных организаций используют различные ресурсы и источники при наборе учителей: сервисы интернет-рекрутинга, банк резюме педагогических работников, запрос в педагогические университеты, социальные сети или рекомендации коллег и знакомых. Руководители общеобразовательных организаций используют и различные методики по набору кадров: анализ резюме, собеседование, тестирование, решение кейсовых заданий, демонстрация фрагмента учебного занятия и портфолио.

В связи с чем, была сформулирована гипотеза, что применение независимой оценки будущих учителей на примере сертификации ГАОУ ВО МГПУ «Московский учитель» является эффективным механизмом для выявления профессиональных знаний и умений будущих учителей при отборе кадрового ресурса в общеобразовательную организацию.

В соответствии с этим, были разработаны и проведены опрос молодых специалистов (выпускники ГАОУ ВО МГПУ) и опрос руководителей общеобразовательных организаций (эксперты сертификации «Московский

учитель» или принимающая на работу общеобразовательная организация по итогу сертификации «Московский учитель»). Опросы направлены на выявление особенностей отбора кадрового ресурса в общеобразовательную организацию, особенностей применения процедуры независимой системы оценки будущих учителей при отборе кадрового ресурса, особенностей набора профессиональных знаний и умений, раскрываемых в ходе независимой оценки будущих учителей.

При решении задачи «выявить особенности применения процедуры независимой системы оценки будущих учителей» по результатам опроса молодых специалистов и руководителей общеобразовательных организаций были выявлены следующие особенности: результаты независимого оценивания доступны для будущего учителя и руководителя общеобразовательной организации, процедура имеет единый для всех участников формат, в процедуре важно наличие методов объективной и субъективной оценки будущих учителей, процедура позволяет учитывать требования руководителей общеобразовательных организаций (работодателей) под запросы их организаций, искусственная среда для демонстрации профессиональных знаний и умений будущих учителей.

При решении задачи «определить набор профессиональных знаний и умений, выявляемых и не выявляемых в ходе процедуры независимой оценки будущих учителей» были определены проверяемые знание профильного предмета будущих учителей, умение оценивать работу обучающихся и свою работу, умение применять разнообразные формы работы с обучающимися, умение включать обучающихся в процесс урока, умение ставить задачи урока, проводимого будущим учителям и умение самопрезентации. Также, были определены непроверяемые умение взаимодействовать с обучающимися, умение взаимодействовать с родителями; знание реальных профессиональных

обязанностей, умение справляться с нагрузкой, умение взаимодействовать с родителями обучающихся, знание о ведении документации и умение взаимодействовать с администрацией и коллегами.

Таким образом, гипотеза подтвердилась частично, поскольку независимая оценка будущих учителей охватывает не все аспекты профессиональной деятельности учителя.

При решении задачи «рассмотреть применение механизмов на стыке педагогический университет – общеобразовательная организация, раскрывающих профессиональные знания и умения будущих учителей» было рассмотрено, что кейсы-тренажеры, ролевые игры и элективные курсы, проводимые педагогическим университетом, развивают умение взаимодействовать с родителями обучающихся; тренинги командообразования, кейсы-тренажеры, ролевые игры, элективные курсы, проводимые педагогическим университетом, и стажировка будущего учителя в общеобразовательной организации развивают умение взаимодействовать с коллегами и администрацией общеобразовательной организации; стажировка будущего учителя в общеобразовательной организации развивает знание о реальных профессиональных обязанностях учителя; наставническая поддержка, получаемая от педагогического университета и общеобразовательной организации, улучшает психологическую готовность будущего учителя к профессиональной нагрузке; наставническая поддержка и стажировка будущего учителя в общеобразовательной организации развивает умение взаимодействовать с обучающимися и поддерживать дисциплину; наставническая поддержка и стажировка будущего учителя в общеобразовательной организации развивает знание о ведении документации. Таким образом, большинство направлений профессиональной деятельности учителя, не раскрываемых в ходе процедуры независимой оценки будущих

учителей «Московский учитель», но необходимых в работе учителя, по результатам проведенных опросов, раскрываются в ходе проведения стажировки с наставнической поддержкой. При этом, в России существует проблема наличия стажировок, для внедрения которой необходимы положение о стажировке, положение о наставничестве и трехсторонний договор между педагогическим университетом, общеобразовательной организацией и будущим учителем.

Соответственно, считаем необходимым расширять процедуру независимой оценки будущих учителей с помощью внедрения в нее стажировки будущих учителей с наставнической поддержкой, а также с помощью внедрения кейсов-тренажеров, ролевых игр и элективных курсов. При этом, необходима совместная работа педагогического университета и общеобразовательной организации, возможно, с применением предложенных в работе механизмов, в процедуре независимой оценки будущих учителей.



## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Айгунова, О.А. Сертификат «Московский учитель»: возможности и перспективы / UniverCity: Города и Университеты: Выпуск 2 / Под ред. С.Н. Вачковой. – М.: Экон-информ, 2018. - С. 175-185.
2. Геворкян Е.Н., Савенков А.И., Вачкова С.Н., Зиновьева Т.И., Львова А.С., Любченко О.А., Поставнёв В.М., Айгунова О.А., Воропаев М.В., Смирнова П.В., Национальная система независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической сфере деятельности: коллективная монография / Науч. ред. А.И. Савенков. – М.: Издательство «Перо», 2015. – 161 с.
3. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебное пособие для университетов 5-е изд. / А.П. Егоршин. – М.: Нимб. 2015. – 300 с.
4. Жегин, П.А. Поддержка начинающих учителей: опыт Австралии, Новой Зеландии, Ирландии / Жегин П.А. // Педагогическое образование в России. – 2011. – №2. – С. 238-245.
5. Заир-Бек, Е.С., Пискунова Е.В. Анализ зарубежных практик адаптации молодого учителя к профессиональной деятельности / Заир-Бек Е.С., Пискунова Е.В. // Вестник ЧГПУ им. И. Я. Яковлева. – 2016. – № 4. – С. 92–99.
6. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утв. Правительством РФ 28 мая 2014 г. N 3241п-П8) [Электронный ресурс]/КонсультантПлюс. – 1997-2020. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.02.2019).
7. Официальный сайт Министерства образования и науки республики Татарстан [Электронный ресурс]/ Министерство образования и науки

республики Татарстан. – Электрон. дан. – Режим доступа:  
<https://mon.tatarstan.ru/rus/>

8. Павлова, Т.Л. Профессионализм учителя японской школы: пути становления / Павлова Т.Л. // Академический вестник Института педагогического образования и образования взрослых РАО. – 2014. – №4 (41). – С. 152-156.

9. Петровичева, С.В. Набор персонала с помощью социальных сетей / Петровичева С.В. // Управление человеческим потенциалом. – 2015. – № 3. – С. 218-223.

10. Положение о реализации проекта «Сертификат «Московский учитель»» для студентов выпускных курсов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата Государственном автономном образовательном учреждении высшего образования города Москвы «Московский городской педагогический университет» (утв. ГАУО ВО МГПУ от 20 ноября 2018г. № 721 общ.) [Электронный ресурс]/ Московский городской университет МГПУ. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://mgpu.ru/>

11. Постановление Правительства РФ от 05.08.2013 N 662 (ред. от 12.03.2020) «Об осуществлении мониторинга системы образования» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – 1997-2020. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 23.04.2020).

12. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» [Электронный ресурс]/КонсультантПлюс. – 1997-2020. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.02.2019).

13. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"» [Электронный ресурс]/КонсультантПлюс. – 1997-2020. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.02.2019).

14. Приказ Минобрнауки России от 04.12.2015 N «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (уровень бакалавриата)» [Электронный ресурс]/КонсультантПлюс. – 1997-2020. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.02.2019).

15. Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 г. № 276 (с изм. от 28.04.2020) «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [Электронный ресурс]/КонсультантПлюс. – 1997-2020. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.04.2020).

16. Приказ Минобрнауки России от 17.12.2010 № 1897 (ред. от 31.12.2015) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» [Электронный ресурс]/КонсультантПлюс. – 1997-2020. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.02.2019).

17. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"» [Электронный

ресурс]/КонсультантПлюс. – 1997-2020. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.02.2019).

18. Разнодежина, Э.Н. Человеческие ресурсы: их роль и значение / Разнодежина Э.Н. // Управление экономическими системами. – 2011. – №1. – С. 3-5.

19. Семенченко, Т.А. Отструктурд системы высшего педагогического образования Австралии / Семенченко Т.А. // Научные ведомости. Серия Гуманитарные науки. – 2013. – №20 (163). – С.258-262.

20. Семина, А.П. Оценка персонала методом «360 градусов» / Семина А.П. // Фундаментальные исследования. – 2020. – №2. – С. 65-69.

21. Сергиенко, А.Ю. Управление педагогическим образованием в Сингапуре / Сергиенко А.Ю. // Управление образованием: теория и практика». – 2018. – №1 (29). – С. 23-35.

22. Сидоркин, А.М. Профессиональная подготовка учителей в США: уроки для России / Сидоркин А.М. // Вопросы образования. – 2013. – №1. – С. 136-157.

23. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) [Электронный ресурс]/КонсультантПлюс. – 1997-2020. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.04.2020).

24. Учитель воспринимается как драгоценный камень: как готовят учителей в Сингапуре [Электронный ресурс]/ Мел. Медиа про образование и воспитание детей. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://mel.fm/>

25. Федеральный закон от 29.06.2015 N 162-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О стандартизации в Российской Федерации» [Электронный ресурс]/КонсультантПлюс. – 1997-2020. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.04.2020).

26. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 24.04.2020) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]/КонсультантПлюс. – 1997-2020. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.04.2020).

27. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп. (Серии "Библиотека журнала 'Управление персоналом'") / С.В. Шекшня. — М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. — 368 с.

28. Ширшова, И.А. Подготовка современного учителя: опыт Финляндии в сфере педагогического образования / Ширшова И.А. // Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского. Серия «Проблемы педагогики средней и высшей школы». – Том 27. – 2014. – № 4. – С. 26-35.

29. Alternative Teacher Certification Guide [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.teachercertificationdegrees.com/alternative/>. – Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 23.01.2019).

30. Bautista, A., Wong, J., & Gopinathan, S. (2015). Teacher professional development in Singapore: Depicting the landscape. *Psychology, Society and Education*, 7(3), 311-326.

31. How Singapore Developed a High-Quality Teacher Workforce [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://asiasociety.org/global-cities-education-network/how-singapore-developed-high-quality-teacher-workforce>. – Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 23.01.2019).

32. Niemi, H. (2015). Teacher professional development in Finland: Towards a more holistic approach. *Psychology, Society and Education*, 7(3), 278-294.

33. Pollari, Pirjo; Salo, Olli-Pekka; and Koski, Kirsti. (). In Teachers We Trust – the Finnish Way to Teach and Learn. i.e.: inquiry in education: Vol. 10: Iss. 1, Article 4.

34. Singapore: Teacher and Principal Quality [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ncee.org/what-we-do/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/singapore-overview-2/singapore-teacher-and-principal-quality/>. – Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 23.01.2019).

35. The Long and Short of Becoming A Teacher In The U.S. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tobecomeateacher.org/the-long-and-short-of-becoming-a-teacher-in-the-u-s/>. – Заглавие с экрана. – (Дата обращения: 23.01.2019).

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

### ОПРОСНЫЙ ЛИСТ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Работа в московской школе и процедура сертификации "Московский учитель"

<b>ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЛОК</b>	
1. Какой предмет (-ы) Вы ведете? <ul style="list-style-type: none"><li>• английский язык</li><li>• история, обществознание</li><li>• история</li><li>• обществознание</li><li>• начальные классы</li><li>• ОБЖ</li><li>• французский язык</li><li>• русский язык</li><li>• литература</li><li>• русский язык, литература</li><li>• немецкий язык</li><li>• математика</li><li>• физическая культура</li><li>• ИЗО</li><li>• Другое</li></ul>	
<b>РАБОТА В ПЕРВЫЙ ГОД</b>	
2. Вы получили классное руководство в первый год работы? <ul style="list-style-type: none"><li>• Да</li><li>• Нет</li><li>• Я-учитель начальных классов</li></ul>	
3. В каких профессиональных знаниях, умениях и навыков Вы испытываете дефициты?	
4. Педагогическая практика, проводимая университетом, отличается от работы в школе? Если да, то чем?	
<b>СЕРТИФИКАЦИЯ «МОСКОВСКИЙ УЧИТЕЛЬ»</b>	
5. До какого этапа сертификации Вы дошли? <ul style="list-style-type: none"><li>• 1 этап – ЕГЭ</li><li>• 2 этап – модельное учебное занятие</li><li>• 3 этап – собеседование</li><li>• не принимал участие</li></ul>	

<p>6. Оцените значимость диагностики предметных знаний в формате ЕГЭ в рамках сертификации (1 этап сертификации)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• важно и необходимо</li> <li>• желательно</li> <li>• не думаю, что это необходимо</li> <li>• Другое</li> </ul>	
<p>7. Какие плюсы 1 этапа Вы можете отметить?</p>	
<p>8. Какие минусы 1 этапа Вы можете отметить?</p>	
<p>9. Какие плюсы 2 этапа Вы можете отметить?</p>	
<p>10. Какие минусы 2 этапа Вы можете отметить?</p>	
<p>11. Какие плюсы 3 этапа Вы можете отметить?</p>	
<p>12. Какие минусы 3 этапе Вы можете отметить?</p>	
<p>13. Какой этап сертификации Вы считаете наиболее продуктивным для оценки сформированности профессиональных компетенций учителя?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 этап</li> <li>• 2 этап</li> <li>• 3 этап</li> </ul>	
<p>14. Какой этап сертификации, на Ваш взгляд, наименее значимый для оценки сформированности профессиональных компетенций учителя?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 этап</li> <li>• 2 этап</li> <li>• 3 этап</li> </ul>	



**ОПРОСНЫЙ ЛИСТ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Система независимой оценки кадров и процедура сертификации  
"Московский учитель"**

<b>ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЛОК</b>	
1. ФИО, должность, образовательная организация	
2. Адрес электронной почты	
<b>ПОДБОР ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КАДРОВ</b>	
3. Какими ресурсами и источниками вы пользуетесь при подборе учителей? <ul style="list-style-type: none"> <li>• headhunter, SuperJob, Profi.ru и другие сервисы интернет-рекрутинга</li> <li>• банк резюме педагогических работников города Москвы</li> <li>• рекомендации коллег и знакомых</li> <li>• социальные сети</li> <li>• конкурсы профессионального мастерства</li> <li>• запрос в университеты</li> <li>• Другое</li> </ul>	
4. Какие факторы важны для Вас при приеме учителя на работу? <ul style="list-style-type: none"> <li>• результаты собеседования</li> <li>• результаты ЕГЭ учителя</li> <li>• опыт работы/педагогический стаж</li> <li>• уровень образования</li> <li>• наблюдение за проведением фрагмента урока</li> <li>• аккаунты в социальных сетях</li> <li>• первое впечатление</li> <li>• наличие сертификатов</li> <li>• результаты ГИА учеников</li> <li>• престиж университета</li> <li>• результаты педагогической деятельности (победители олимпиад, высокие результаты обучающихся и т.д.)</li> <li>• рекомендации</li> <li>• Другое</li> </ul>	
5. Принимая на работу сотрудника, кому бы Вы отдали большее предпочтение? <ul style="list-style-type: none"> <li>• молодой специалист без опыта работы</li> <li>• специалист с педагогическим стажем</li> </ul>	

<b>СИСТЕМА НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КАДРОВ ПРИ ПОДБОРЕ УЧИТЕЛЕЙ</b>	
<p>6. Как вы относитесь к применению системы независимой оценки кадров при подборе учителей?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• негативно, доверяю только своему опыту</li> <li>• позитивно, но не встречал пример, подходящий для моей организации</li> <li>• доверяю только результатам МЦКО</li> </ul>	
<p>7. Если Вы относитесь позитивно к применению системе независимой оценки кадров при подборе учителей, укажите каким инструментам оценивания вы доверяете?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• тестирование</li> <li>• собеседование</li> <li>• портфолио</li> <li>• решение кейсовых заданий</li> <li>• демонстрация занятия</li> <li>• Другое</li> </ul>	
<p>8. Каким параметрам должна отвечать система независимой оценки кадров при подборе учителей?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• единая по формату для всех кандидатов</li> <li>• построена с учетом требований работодателей под запросы конкретной организации</li> <li>• результаты оценивания доступны для руководителя, позволяют спроектировать траекторию КПК</li> <li>• результаты оценивания доступны для учителя, позволяют восполнить дефициты</li> <li>• осуществляется при помощи методов субъективной оценки (пример: экспертная оценка) и объективной оценки (пример: тестирование)</li> <li>• осуществляется только при помощи методов объективной оценки (пример: тестирование)</li> <li>• осуществляется только при помощи методов объективной оценки (пример: тестирование)</li> <li>• Другое</li> </ul>	
<p>9. Считаете ли Вы независимую оценку работодателей будущих учителей</p>	

продуктивной для решения кадрового вопроса? Почему?	
<b>СЕРТИФИКАЦИЯ «МОСКОВСКИЙ УЧИТЕЛЬ»</b>	
10. Принимали ли вы участие в проекте сертификации студентов МГПУ Сертификат "Московский учитель"? <ul style="list-style-type: none"> <li>• да, представитель школы принимал участие в качестве эксперта</li> <li>• да, приняли на работу обладателя сертификата «Московский учитель»</li> </ul>	
11. Оцените значимость диагностики предметных знаний в формате ЕГЭ в рамках сертификации (1 этап сертификации) <ul style="list-style-type: none"> <li>• важно и необходимо</li> <li>• желательно</li> <li>• не думаю, что это необходимо</li> <li>• Другое</li> </ul>	
12. Какие плюсы 1 этапа Вы можете отметить?	
13. Какие минусы 1 этапа Вы можете отметить?	
14. Оцените значимость проведения демонстрационного учебного занятия в рамках сертификации (2 этап сертификации) <ul style="list-style-type: none"> <li>• важно и необходимо</li> <li>• желательно</li> <li>• не думаю, что это необходимо</li> <li>• другое</li> </ul>	
15. Какие плюсы 2 этапа Вы можете отметить?	
16. Какие минусы 2 этапа Вы можете отметить?	
17. Оцените значимость собеседования с работодателем (3 этап сертификации) <ul style="list-style-type: none"> <li>• важно и необходимо</li> <li>• желательно</li> <li>• не думаю, что это необходимо</li> <li>• другое</li> </ul>	
18. Какие плюсы 3 этапа Вы можете отметить?	
19. Какие минусы 3 этапе Вы можете отметить?	
20. Какой этап Сертификации Вы считаете наиболее продуктивным в плане оценки	

<p>сформированности профессиональных компетенций учителя?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 этап</li> <li>• 2 этап</li> <li>• 3 этап</li> </ul>	
<p>21. Какой этап Сертификации, на Ваш взгляд, наименее значимый в плане оценки сформированности профессиональных компетенций учителя?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 этап</li> <li>• 2 этап</li> <li>• 3 этап</li> </ul>	
<p>22. Учитываете ли Вы наличие Сертификата "Московский учитель" при приеме молодого специалиста на работу?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• да, сертифицированный специалист имеет преимущество при трудоустройстве</li> <li>• возможно, но надо рассматривать конкретный случай</li> <li>• не знаю, нет опыта</li> <li>• Другое</li> </ul>	
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ</b>	
<p>22. Есть у Вас опыт трудоустройства выпускника МГПУ-сертификанта проекта?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• да</li> <li>• да, неоднократно</li> <li>• нет</li> <li>• нет, но планирую</li> </ul>	
<p>24. Как Вы оцениваете работу данного учителя? (1 (плохо) – 5 (отлично))</p>	
<p>25. Вы наблюдаете дефициты в работе учителя? Если да, то какие?</p>	

**Заключение о прохождении стажировки**

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество стажера)

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество стажера), студент \_\_\_\_\_ (наименование педагогического университета) \_\_\_\_\_ (курс) \_\_\_\_\_ (направление обучения), в период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ проходил стажировку в \_\_\_\_\_ (наименование общеобразовательной организации) под наставничеством \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество наставника от общеобразовательной организации) и \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество наставника от педагогического университета). \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество стажера) попробовал себя в роли учителя \_\_\_\_\_ (наименование предмета).

В части **методической подготовки** \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество стажера) проявил себя \_\_\_\_\_ (неудовлетворительно/удовлетворительно/ хорошо/ отлично): уроки составлены и проведены с использованием \_\_\_\_\_ (подход, форма работы, педагогические технологии, методические приемы), поддержание дисциплины происходило при помощи \_\_\_\_\_. При составлении и проведении уроков были \_\_\_\_\_ выявлены \_\_\_\_\_ следующие дефициты: \_\_\_\_\_.

**РЕКОМЕНДУЕТСЯ:**

\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество стажера) попробовал себя как **член педагогического коллектива** и проявил себя \_\_\_\_\_, получил \_\_\_\_\_ (неудовлетворительный/ удовлетворительный/ хороший/ отличный) отклик от коллег, \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество стажера) зарекомендовал себя как \_\_\_\_\_ (конфликтный/неконфликтный) сотрудник. При взаимодействии с педагогическим коллективом были выявлены следующие дефициты: \_\_\_\_\_.

**РЕКОМЕНДУЕТСЯ:**

\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество стажера) попробовал себя при **взаимодействии с родителями обучающихся** при \_\_\_\_\_ (деятельность) и получил \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ (неудовлетворительный/ удовлетворительный/хороший/ отличный) отклик от родителей. При взаимодействии с родителями обучающихся были выявлены \_\_\_\_\_ следующие дефициты:

\_\_\_\_\_  
РЕКОМЕНДУЕТСЯ:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

За время прохождения стажировки \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество стажера) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (дополнительные сведения при наличии).

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество стажера) обладает \_\_\_\_\_ (ключевыми/ базовыми/ функциональными) профессиональными компетенциями и \_\_\_\_\_ (РЕКОМЕНДОВАН/ РЕКОМЕНДОВАН УСЛОВНО/ НЕ РЕКОМЕНДОВАН) к трудоустройству в общеобразовательную организацию г. Москвы.

\_\_\_\_\_  
(Дата)

\_\_\_\_\_  
М.П.

\_\_\_\_\_  
(Руководитель общеобразовательной организации)

\_\_\_\_\_  
(Наставник общеобразовательной организации)