

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ
ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
ВУЗОВ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

**Министерство образования и науки Российской
Федерации**

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Челябинский государственный педагогический
университет»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ
ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
ВУЗОВ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

МОНОГРАФИЯ

УДК 378
ББК 74.480.26
П 84

Профессиональная социализация выпускников педагогических вузов на основе использования современных технологий сетевого взаимодействия [Текст]: коллективная монография / В.В. Садырин, Н.О. Яковлева, Л.В. Трубайчук, З.И. Тюмасева [и др.]; под общей ред. В.В. Садырина. – Челябинск: Из-во Чел. гос. пед. ун-та, 2013. – 294 с.

Авторы: В.В. Садырин, Н.О. Яковлева, Л.В. Трубайчук, З.И. Тюмасева, М.В. Потапова, Н.В. Уварина, Н.А. Соколова, Р.В. Колбин, Л.А. Глазырина / под общей редакцией канд. пед. наук В.В. Садырина.

ISBN 978-5-85716-992-6

Монография раскрывает проблемы профессиональной социализации молодых педагогов, описывая их подготовку в педагогическом вузе, адаптацию в педагогическом сообществе, закрепление в профессии. Авторы работы рассматривают методологические основы, закономерности и принципы, процесс моделирования профессиональной социализации молодых специалистов, выпускников педагогических вузов, на основе использования современных технологий сетевого взаимодействия. Монография предназначена для магистрантов, аспирантов, докторантов, специалистов в сфере образования.

Издание подготовлено в рамках проекта «**Разработка, апробация и внедрение модели эффективной профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия**», осуществляемого в 2012–2013 годах Челябинским государственным педагогическим университетом по заказу Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации.

Рецензенты: Г.Я. Гревцева, д-р пед. наук, профессор
И.С. Карасова, д-р пед. наук, профессор

ISBN 978-5-85716-992-6

© Издательство Челябинского государственного педагогического университета, 2013

ВВЕДЕНИЕ

Образование является той сферой жизни общества, которая никогда в полной мере не соответствовала требованиям социума. Даже в самые благополучные периоды общество требовало повышения качества образования, которое, конечно, проецировалось на профессиональную подготовку учителя – ключевую фигуру образовательного процесса, обеспечивающую удовлетворение этих требований.

Укрепление учительского корпуса является одной из первоочередных государственных задач, обозначенных в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», Приоритетном национальном проекте «Образование», Национальной доктрине образования в РФ до 2025 г., Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 годы. Система общего образования как институт, соответствующий целям опережающего инновационного развития, нуждается в молодых творческих кадрах, открытых ко всему новому, хорошо знающих особенности и потребности детей, готовых принять на себя ответственность за будущие поколения российских граждан. Обеспечить соответствие современного педагога столь высоким требованиям должна успешная профессиональная социализация молодых специалистов, которая представляет собой процесс целенаправленного обогащения их профессионального опыта, усвоения норм и ценностей педагогической деятельности, интеграции выпускников педагогических вузов в профессиональную среду.

Ситуация сегодняшнего дня показывает острую необходимость создания системы профессиональной социализации молодых специалистов, ее апробирования и постепенного внедрения в практику работы педагогических вузов страны. Эти меры обусловлены, прежде всего, тем положением, которое сложилось в кадровом обеспечении системы школьного образования.

Несмотря на повышение средней заработной платы учителей в Российской Федерации (с 6 900 руб. в месяц в 2006 году до 21 645 руб. в 2012 году), в кадровом обеспечении российской системы образования наблюдается:

- снижение общей численности учителей (с 1,16 млн. чел. в 2006 году до 1,05 млн. в 2012 году);

- увеличение доли учителей пенсионного возраста (с 16% до 18%);

- уменьшение количества молодых специалистов в сфере образования (от 6,3% в 2006 году до 5,3% в 2012 году).*

О сокращении трудового потенциала системы образования в настоящее время свидетельствует низкий статус профессии учителя, ограниченность карьерного роста, деформированная возрастная структура кадров. Так, по данным официального мониторинга Министерства образования и науки Российской Федерации, в 2010 году 35% учителей имели стаж работы свыше 25 лет, а педагогов в возрасте до 30 лет – всего 12,8 %.

Крайне медленно происходит сегодня обновление педагогических кадров. По данным мониторинга Высшей школы экономики (НИУ ГУ) только один – два новых учителя появляются в 60% образовательных учреждений, в остальных 40% педагогический коллектив вообще не пополняется мо-

*Электронный ресурс <http://www.mon.gov.ru>.

лодежью. В целом обновление контингента учителей наблюдается не более, чем на Продолжение табл. 4–2–4 % в год. Для российского образования характерен и так называемый двойной негативный отбор потенциальных кадров: в педагогические вузы зачастую идут не по призванию, а в связи с тем что не удалось поступить в более престижные учебные заведения. А затем лучшие из этих студентов уходят работать в другие отрасли*.

Гендерные деформации кадрового состава в системе образования также имеют место. В настоящее время проявляется острая потребность в педагогах-мужчинах, без которых невозможно полноценное выполнение возложенных на современную школу социальных функций. Складывается ситуация, при которой молодые люди приходят в педагогический вуз и успешно его заканчивают, но в школах задерживаются единицы. Так, доля педагогов-мужчин в школьном коллективе сегодня составляет всего 8–9%.

Приведенные данные свидетельствуют о необходимости принятия срочных мер по привлечению в школы и закреплению там молодых специалистов; повышению социального статуса учителя; позиционированию сферы образовательной деятельности, педагогической профессии как престижной и социально перспективной. Высокие требования к качеству работы молодого учителя определяют необходимость постоянного расширения профессионального опыта, скорейшей интеграции в педагогическое сообщество, усвоения профессиональной культуры – необходимость эффективной профессиональной социализации.

*Электронный ресурс http://www.ng.ru/columnist/2011-10-25/10_teachers.html.

Отметим несколько объективных причин, актуализирующих в настоящее время данную проблему (на примере Челябинской области):

1) зарплата молодого учителя составляет чуть более минимального размера оплаты труда, в то время как средняя зарплата в регионе – 21 600 рублей*;

2) отсутствие жилья для молодых специалистов. Более 2 тыс. молодых специалистов, потребность в которых испытывает система образования, пошли бы работать в образовательные учреждения, если бы удалось решить их жилищные проблемы;

3) содержание педагогического образования не успевает за быстрыми изменениями реальной школьной действительности, усиливая разрыв между актуальными потребностями современной школы и качеством подготовки учителей;

4) низкий социальный статус профессии учителя в обществе и возможность применить полученные в педагогическом вузе знания в других отраслях деятельности способствует оттоку профессиональных кадров из системы образования.

Вышеизложенное делает более значимым для педагогических вузов взаимодействие с муниципальными органами управления образованием по разрешению профессиональных трудностей уже работающих учителей и укреплению мотивации молодых специалистов, пришедших в школу после педагогического вуза.

Одним из основных критериев эффективной деятельности высшего учебного заведения является доля его выпускников, трудоустроившихся по специальности. В связи с

*По данным РИА Новости, Челябинск, 28.09.2011.

этим основной задачей педагогического вуза является подготовка ориентированного на педагогическую деятельность выпускника с устойчивой мотивацией и гражданской позицией, готового к преодолению трудностей в предстоящей деятельности определенными профессионально значимыми личностными качествами и компетенциями, т.е. профессионально социализированного начинающего педагога.

Однако ситуация в современном образовании свидетельствует о трудностях профессиональной социализации молодых специалистов, что проявляется в кадровом дефиците в отрасли и старении учительского корпуса. На фоне постепенного выхода из демографической ямы и увеличения количества обучающихся эта ситуация может привести к кадровому коллапсу, что требует скорейшего разрешения проблемы закрепления молодых специалистов в образовательных учреждениях и оказания им непосредственной помощи в процессе профессиональной социализации.

Опросы руководителей образовательных учреждений и муниципальных органов управления образованием показывают, что в целом работодатели удовлетворены уровнем подготовки молодых специалистов, окончивших педагогический вуз.* Около 90% руководителей образовательных учреждений предпочитают принимать на работу выпускников именно педагогического вуза, а 64% директоров школ однозначно утверждают, что в связи с развитием инноваций в современной системе образования потребность в специалистах в дальнейшем только увеличится.

Поэтому в условиях острого дефицита молодых кадров работодатели образовательного рынка и педагогические вузы вынуждены осуществлять активный поиск новых

*Данный опрос проводится ежегодно в Челябинском государственном педагогическом университете.

форм и методов работы со студентами, получающими педагогическое образование. Одним из средств успешной профессиональной социализации выпускника педагогического вуза может стать сетевое взаимодействие, способное объединить для решения возникающих проблем всех заинтересованных субъектов: преподавателей школ, методистов, руководителей образовательных учреждений, любых представителей педагогической общественности. Предоставляемая молодому специалисту возможность свободного взаимодействия в информационно открытом пространстве обеспечивает оперативность решения задач за счет получения своевременной помощи и поддержки, что существенно повышает психологическую комфортность процесса освоения новой для бывшего студента социальной роли.

Решению кадровых проблем системы профессионального образования должна способствовать и разработка модели профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза. Эта модель должна опираться на использование современных технологий сетевого взаимодействия; модернизацию механизмов взаимодействия со всеми субъектами системы образования для закрепления молодых кадров в трудовых коллективах образовательных учреждений; создании нового сетевого ресурса для оказания поддержки молодым учителям в период их интеграции в профессиональную среду.

ГЛАВА 1

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЗИЦИИ РАЗРАБОТКИ МОДЕЛИ ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ

1.1. Возможности современной методологии для решения проблем профессиональной социализации

Решение любой научной проблемы невозможно без опоры на определенные методологические основания, которые задают направления научного поиска, образ и характеристики результата исследования, требования к условиям получения нового знания и способов его интерпретации. Предпринимаемые научным сообществом поиски в области профессиональной социализации также базируются на подходах современной методологии, которая к настоящему времени обладает достаточно большим исследовательским потенциалом, позволяющим изучить самые разнообразные стороны любого феномена. Так, широкое распространение к настоящему времени получили системный, деятельностный, компетентностный, информационный, процессный, аксиологический, праксеологический, квалиметрический и другие подходы. Их методологическая роль сводится к представлению совокупности обобщенных научных положений по изучаемой проблеме, характеристике различных направлений ее исследования и организации теоретической

и практической деятельности самого исследователя (выявление необходимых для изучения аспектов, указание связей между ними, определение направлений научного поиска и степени преобразований изучаемых объектов и т.д.).

Охарактеризуем возможности применения некоторых из подходов для исследования и решения проблемы профессиональной социализации, которая в настоящее время приобрела статус актуального исследовательского направления.

Системный подход в настоящее время трактуется как ориентация исследования, в основе которой лежит рассмотрение объектов как систем. В связи с этим реализация данного подхода позволяет, во-первых, идентифицировать системную природу профессиональной социализации, а именно рассматривать ее как педагогическую систему, предполагающую педагогически целесообразное влияние на личность будущего учителя в целях обогащения его профессионального опыта и интеграции в профессию, и, во-вторых, выявить в структуре профессиональной социализации внутренний компонентный состав, указать внутрикомпонентные связи, определить элемент и системообразующий фактор, а также зафиксировать эмерджентное свойство. Таким образом, системный подход позволяет рассмотреть внутренне строение профессиональной социализации как педагогической системы.

Деятельностный подход раскрывается в настоящее время как методологическое направление исследования, предполагающее научное рассмотрение явления с позиции категории деятельности. Применение данного подхода к изучению профессиональной социализации требует, прежде всего, обоснования ее деятельностной природы, доказа-

тельства, что профессиональная социализация есть педагогическая деятельность преподавателя вуза и деятельность самого профессионально социализирующегося студента, а также их целенаправленное взаимодействие. Далее реализация данного подхода предполагает выявление ключевых характеристик указанных видов деятельности: цели, предмета, субъекта, методов, средств и результата. Таким образом, деятельностный подход к изучению профессиональной социализации позволяет дать характеристику действий, реализующих ее субъектов.

Компетентностный подход вносит личностный смысл в образовательный процесс и противостоит «знаниевому» подходу, под которым понимается «распространенная практика трансляции готового знания, т.е. информации, сведений...» [53]. В компетентностном подходе живое, личностное знание противопоставляется бессубъектному, отчужденному, транслируемому в виде информации, сведений [9]. «Личностное знание представляет собой не только использование усвоенного, прочитанного в качестве некоторой «ценности», но знание в смысле его участия в своей жизни» [9]. *Компетентностный подход* – это подход, устанавливающий возможность овладения комплексом педагогических компетенций, формирующий способность действовать в различных проблемных ситуациях, решать педагогические задачи для успешного профессиональной социализации, последующего профессионального роста и, как следствие, конкурентоспособности специалиста. Профессиональная компетентность будущего учителя является важной составляющей готовности к будущей практической деятельности, его профессиональной социализированности. Реализация компетентностного подхода в образовательном процессе

вуза обеспечивает формирование ключевых профессионально-педагогических компетенций будущего учителя. В качестве конечного результата профессиональной социализации следует рассматривать составляющие профессиональной компетентности, под которой понимается интегральная характеристика специалиста, включающая профессиональные (относящиеся к педагогической деятельности) и личностные (социальные) компетенции. К основным профессиональным компетенциям относятся такие как когнитивные (способность к систематизации, структурированию, переносу освоенных способов деятельности в новую ситуацию, оценке учебно-познавательной информации и др.), методические (способность и готовность к самостоятельному выбору и применению методов, форм и технологий обучения), организационные (способность и готовность организовать учебно-познавательную деятельность учащихся), исследовательские (способность осуществлять научно-исследовательскую, инновационную деятельность в школе). Социальные компетенции отражают способность и готовность будущего педагога к сотрудничеству, ведению дискуссии, к согласованным действиям в коллективе, направленным на достижение поставленных целей, самоопределению в профессиональном пространстве, выбору целесообразного профессионального поведения и отношений. Одним из показателей профессиональной социализации выпускника педагогического вуза является оптимальный уровень сформированности профессиональной компетентности, под которой, с одной стороны, понимается процесс вхождения индивида в профессиональную среду, усвоение профессиональных знаний и навыков, овладение профессиональными ценностями, профессиональным языком

общения, а с другой стороны, процесс активной реализации накапливаемого профессионального опыта, выбор оптимального поведенческого решения, предполагающего непрерывное профессиональное саморазвитие и совершенствования.

Информационный подход определяется современной педагогической наукой следующим образом: это точка зрения, позволяющая изучить явление как феномен, в рамках которого происходит циркуляция информации. Действительно, в ходе профессиональной социализации происходит непрерывный обмен информацией самыми разными субъектами: будущим учителем, преподавателями вуза, профессиональной или образовательной средой и т.д. Поэтому информационный подход следует признать принципиально применимым к изучению такого явления, как профессиональная социализация. Собственно реализация информационного подхода к изучению данного феномена будет заключаться в выявлении и описании основных информационных функций (получения, передачи, хранения, преобразования, интерпретации информации), а также их последовательной смены. Это даст возможность понять, какая информация должна сопровождать процесс профессиональной социализации, каков должен быть объем данной информации как она должна интерпретироваться и преобразовываться непосредственными потребителями.

Процессный подход, позволяющий исследовать явление как последовательную смену состояний, предполагает при реализации обоснование самой возможности его применения к изучению феномена профессиональной социализации. Очевидно, что профессиональная социализация не одномоментный акт, а длительный процесс, подчиняющийся-

ся уникальным закономерностям развертывания. Поэтому ее характеристика может быть дана через представление последовательных состояний, т.е. как непрерывный и целенаправленный процесс. Реализация процессного подхода к исследованию профессиональной социализации сводится к последовательному выполнению следующих действий: а) определение элементарной единицы процесса (в этом качестве может, например, выступать задача, которая решается в тот или иной момент времени, действие субъекта профессиональной социализации и др.); б) выделение с учетом качественных изменений выбранной единицы процесса, этапов его развертывания, которые показывают эволюционные изменения при движении к заданной цели; в) описание внутреннего строения каждого этапа, которое предполагает характеристику его целевых ориентаций, содержания и особенностей деятельности субъектов в рамках данного этапа, методов, форм и средств работы, показателей эффективности, полученного результата.

Аксиологический подход предполагает исследование явления с точки зрения ценностей, связанных с возможностями удовлетворения потребностей людей и сводится к выявлению, обоснованию и структурированию системы ценностей разного уровня (общечеловеческих, коллективных, личностных). Поэтому реализация аксиологического подхода требует не только выявления совокупности социально и личностно значимых ценностей, определения их происхождения, указания связей и иерархических соотношений друг с другом, но и разработки механизмов формирования у личности этих ценностей в соответствии с нормами культуры, а также определения путей и средств повышения ценности образовательного процесса в целом.

Учитывая вышеизложенное, отметим, что реализация аксиологического подхода при исследовании профессиональной социализации предполагает рассмотрение его ценностного контекста и сводится к трем ключевым процедурам: 1) выявление ценностного потенциала изучаемого явления, 2) структурирование совокупности ценностей, отражающих данное явление, 3) определение способов повышения их значимости для основных субъектов образовательного процесса.

Современный педагог должен позаботиться о формировании собственной философии образования, которая поможет ему понять назначение педагогической деятельности, придаст ей личностный смысл, создаст основу для построения своей педагогической системы и проектирования деятельности. В педагогической аксиологии приоритетную роль определяют нравственным ценностям, которые отражают межличностные отношения, отношения к обществу, к его культурным ценностям, к отдельным людям. Формирование нравственного облика педагога является одной из приоритетных задач современного образования. Педагог выступает носителем нравственных норм и ценностей в современном обществе. Аксиологический подход выполняет функцию ориентира в поведении и деятельности, характеризует уровень принятия личностью тех или иных ценностей профессиональной педагогической деятельности, выступает как средство познания их значимости, удовлетворения потребностей.

Не менее важен для исследования феномена профессиональной социализации *коммуникативно-партисипативный подход*, в основе которого лежит понятие «общение». В философской литературе представления об общении в ос-

новном базируются на двух точках зрения: человеческое общение рассматривается как коммуникация, как отношение, как взаимопонимание и взаимовлияние, как деятельность в широком смысле этого слова или же общение представляется как вид деятельности – коммуникативная деятельность (наряду с преобразовательной, познавательной и ценностно-ориентированной) [54].

Для применения коммуникативно-партисипативного подхода в практике педагогического вуза важны следующие положения:

- содержание общения на занятии следует представить в виде предметов интереса и предметов обсуждения;
- общение основывается на взаимодействии индивидуальностей (индивидуальности преподавателя и студента);
- мотивы общения во время обучения могут возникнуть, когда партнеры по общению интересны друг другу, следовательно, только в этом случае возникает потребность в общении;
- в основе общения должен быть не простой обмен учебной информацией, а обмен мыслями, идеями, интересами и чувствами, и только в этом случае происходит интерпретация информации.

При этом педагогическое общение, являющееся базовым понятием в коммуникативно-партисипативном подходе, – это общение, реализуемое в течение учебно-воспитательного процесса, во время которого происходит обмен информацией через воспитательное внушение. Это общение характеризуется элементами новизны, экспромта и творчества и основывается на нравственных и эстетических аспектах. Основные черты, присущие коммуникативно-партисипативному подходу, способствующему профессиональной

социализации будущих учителей на современном этапе развития образования, следующие:

1. Отказ от авторитарности, директивности и принуждения при организации учебно-воспитательного процесса; замена субъект-объектных отношений на субъект-субъектные.

2. Создание необходимых условий для улучшения сотрудничества между преподавателем и студентами.

3. Совместная постановка целей учебно-воспитательного процесса; совместная разработка стратегий поведения при организации общения; совместное принятие решений; совместный выбор методов, приемов, средств и форм обучения и воспитания.

4. Совместное выяснение проблем и конфликтных ситуаций, требующих решения.

5. Наличие нескольких решений, совместный выбор решения.

6. Коллективная ответственность и совместный успех через принятие ответственности за решение.

7. Добровольность и заинтересованность всех участников образовательного процесса.

8. Взаимодополняемость коммуникативных особенностей студентов наличием общих ценностных установок.

9. Наличие у преподавателя разработанных заранее общих направлений на всех уровнях решения той или иной проблемы – от стратегических до тактических.

10. Отношение преподавателя к студенту как к уникальной личности, которой могут не подойти стандартные стратегии обучения и воспитания; учет мнения каждого студента при решении коммуникативной ситуации.

11. Организация индивидуальных и коллективных консультаций для определения общей стратегии поведения как преподавателей, так и студентов.

12. Системное использование соучаствующего стиля обучения и воспитания.

Под *коммуникативно-партисипативным* подходом следует понимать практико-ориентированную тактику, построенную на понимании студента как свободной творческой личности, способной по мере своего развития к самостоятельному выбору типа межличностной коммуникации среди ее множественной насыщенности на основе соучастия и организации совместной деятельности с преподавателем, базирующейся на диалогическом взаимодействии [54].

Таким образом, современная методология обладает достаточным потенциалом для комплексного изучения феномена профессиональной социализации и позволяет выявить особенности, характеризующие различные стороны его проявления в структуре профессионального становления личности молодого педагога.

1.2. Профессиональная социализация как педагогическая проблема

В XXI веке, в новых социально-экономических условиях функционирования российского общества, качественно новые характеристики приобрел процесс профессиональной социализации молодого специалиста. Логика нашего исследования предполагает рассмотреть понятия «социализация» и «профессиональная социализация».

Время возникновения феномена «социализация» (рубеж XIX–XX вв.) в значительной степени условно. Применение этого понятия в науке начинается в конце XIX века, когда к нему обратились те ученые, которые стремились изучить процессы, происходящие с личностью под воздействием общества. Первые попытки дать определение данной категории обычно связывают с Паулем Наторпом, считавшим главными задачами педагогики выявление тех социальных условий, которые наиболее благоприятны для воспитания человека, для его подготовки к жизни в обществе.

Понятие «социализация» встречается, прежде всего, в трудах Г. Тарда, Э. Дюркгейма, Ф. Гиддингса, У. Джемса, хотя сама проблема поставлена раньше – в трудах К. Маркса и Ф. Энгельса, которые в свое время дали научное представление о социальной природе и социальной функции воспитания. Классики марксизма показали общественную детерминированность воспитания и отвергли утопические претензии на разрешение всех социальных противоречий с его помощью. В то же время они подвергли глубокой критике представление о том, что духовный мир человека пассивен по отношению к обстоятельствам жизни. Преобразуя своей деятельностью природу и общество, человек преобразует и свою психику. Воспитание становится великой силой, если оно направлено на решение задач, поставленных самой жизнью, ходом истории.

В «Немецкой идеологии» К. Маркс и Ф. Энгельс фактически говорили о процессе социализации, когда утверждали, что «развитие индивида обусловлено развитием всех других индивидов, с которыми он находится в прямом или косвенном общении» [26].

Э. Дюркгейм связывает социализацию (воспитание) с подражанием, воспитание для него «не больше, как образ и подобие общества. Оно подражает ему, воспроизводит его, но не создает его». Но здесь подражание уже не способность человека, а объективный процесс. «Если моральная среда испорчена, то и сами воспитатели, живущие в этой среде, не могут не быть пропитаны той же порчей. Как же они могут дать тем характерам, которые они формируют, иное направление, отличное от того, которое сами получили? Каждое новое поколение воспитывается предшествующим. Следовательно, данному поколению надо самому исправляться, чтобы исправить следующее поколение. Это заколдованный круг. Возможно, конечно, что время от времени появляется человек, который по своим идеям и стремлениям опережает современников, но не при помощи отдельных личностей пересоздается моральный строй народов... воспитание может реформироваться лишь тогда, когда реформируется само общество» [15].

В утверждении понятия «социализация» значителен вклад Франклина Гиддингса, чьи положения об определяющей роли социального принуждения легли в основу его теории социализации как «сплавления различных элементов самого разнообразного населения в однородный тип» [45].

Уильям Джемс выявил в социализации психологический аспект: влияние различных социальных сообществ на личность, с ними связанную, столь велико, что «на практике получается деление человека на несколько личностей; это может повести к дисгармоничному раздвоению социальной личности» [45].

Толкотт Парсонс связывает социализацию с интериоризацией общепринятых норм, когда индивид «вбирает» в

себя общие ценности в процессе общения со «значимыми другими». Тем самым он развивает концепцию интериоризации Л.С. Выготского, который понимал под ней основной механизм обучения – «переход от наблюдаемого и автоматически повторяемого (за наставником или коллективом) действия к его самостоятельному сознательному осуществлению» [45].

Я-концепция Чарльза Кули переносит в социализации акцент на «социальную самость», или «зеркальную самость» (образ нашего облика в представлении другого человека, образ его суждения о нашем облике, самоощущения от этих образов) [45]. Отсюда внимание ученого к малым группам – семье, соседям, друзьям, где, по его мнению, только и рождается человеческая природа: «человек не имеет её от рождения; он может обрести её лишь благодаря товариществу; в изоляции она приходит в упадок» [45].

Джордж Мид точно так же связывает социализацию с формированием «я» и «меня», со «значимых других», общение с которыми приводит к появлению абстрактного представления об «обобщенном другом» [45].

Представители современной философской науки рассматривают социализацию как «социальные процессы, в соответствии с которыми дети приобщаются к социальным нормам и ценностям; в этом процессе происходит становление их личности» [45].

Так, Э. Гидденс утверждает: «Несмотря на то что процессы социализации особенно важны для индивида в детском возрасте, они протекают на протяжении всей его жизни. Ни один человек не может существовать без воздействия на него других людей, и это сказывается на поведении индивида на всех этапах его жизненного цикла» [45].

Новый аспект вносит рассуждение Пьера Бурдьё о соотношении социализации и социального института: «Процесс социализации – чисто социальный, но почти магический, – освящённый актом институтирующего указания («маркировки»), делающего из индивида «старшего», «наследника», «последователя», «христианина» или попросту мужчину (в противоположность женщине) со всеми вытекающими привилегиями и обязательствами, [этот процесс] длится, усиливается и подтверждается социальными толкованиями, способными превратить различия институций в естественные различия, и может оказать совершенно реальные воздействия, поскольку он прочно входит в тело и в веру» [45].

Анализ концепций социализации позволяет обнаружить у их истоков ещё два разных подхода. Если Э. Дюркгейм, а вслед за ним Т. Парсонс и их последователи рассматривали социализацию, в первую очередь, с позиций общества (его норм, ценностей, установок, требований), то Г. Тард и его последователи – с позиций личности. (табл. 1).

Таблица 1

Анализ понятия «социализация» в зарубежной психолого-педагогической литературе

Автор	Характеристика понятия «социализация»
1	2
Ф.Г. Гиддингс	1887 г. Книга «Теория социализации». Социализация – развитие социальной природы или характера индивида, подготовка человеческого материала к социальной жизни

Продолжение табл. 1

1	2
Э. Дюркгейм, Т. Парсонс	Социализация – процесс адаптации человека к обществу, которое формирует каждого своего члена в соответствии с присущей ему культурой
Ч. Кули, Г. Мид	Социализация – это когда человек активно участвует в процессе социализации и не только адаптируется к обществу, но и влияет на свои жизненные обстоятельства и на себя самого
Ж. Пиаже, Р. Мертон	<p>Приспособление (социальная адаптация) – процесс и результат встречной активности субъекта и социальной среды (Ж. Пиаже, Р. Мертон). Адаптация предполагает согласование требований и ожиданий социальной среды по отношению к человеку с его установками и социальным поведением; согласование самооценок и притязаний человека с его возможностями и реальностями социальной среды. Таким образом, адаптация – это процесс и результат становления индивида социальным существом.</p> <p>Обособление – процесс автоматизации человека в общество. Результат этого процесса – потребность человека иметь собственные взгляды и наличие таковых (ценностная автономия), потребность иметь собственные привязанности (эмоциональная автономия), потребность самостоятельно решать лично его касающиеся вопросы, способность противостоять тем жизненным ситуациям, которые мешают его самоизменению, самоопределению, самореализации, самоутверждению (поведенческая автономия). Таким образом, обособление – это процесс и результат становления человеческой индивидуальности</p>

1	2
В. Штерн	Его теория получила название теории конвергенции. Психическое развитие в представлении В. Штерна – это саморазвертывание имеющихся у человека задатков, которое направляется и определяется той средой, в которой живет ребёнок. Так, в игровой деятельности он выделял форму неизменную и связанную с врожденными инстинктами. Содержание игры задается средой, помогая ребёнку понять, в какой деятельности он может реализовать заложенные в нём качества. Таким образом, игра служит не только для упражнения врожденных инстинктов, но и для социализации детей. Саморазвитие В. Штерн понимал как рост, дифференциацию и преобразование психических структур. Под дифференциацией он имел в виду переход от смутных, неотчетливых образов к более ясным, структурированным и отчётливым
З. Фрейд	Роль социальных влияний состоит в том, чтобы ограничить, табуировать поведение человека. Под давлением социальных норм врождённое вытесняется из сознания, создавая напряжение и конфронтацию между сознательным (социальным) и подсознательным (врожденным)

Таким образом, проанализировав исследования различных представителей классической философии (К. Маркс, Ф. Энгельс), зарубежной философии (З. Фрейд, Ф. Гиддингс, Э. Дюркгейм, Т. Парсонс и др.), рассмотрев современные подходы к пониманию социализации, можно сделать следующие общие выводы:

1. Социализация – развитие социальной природы или характера индивида, подготовка человеческого материала к социальной жизни.

2. Социализация – процесс адаптации человека к обществу, которое формирует каждого своего члена в соответствии с присущей ему культурой.

3. Приспособление (социальная адаптация) – процесс и результат встречной активности субъекта и социальной среды.

4. Социализация выступает как присвоение человеком норм человеческого общежития, а индивидуализация – как постоянное открытие, утверждение (понимание, отделение) и формирование себя как субъекта.

5. Социализация рассматривается в триединстве её проявлений: адаптация к социальному миру; принятие социального мира как данности; способность и потребность изменять и преобразовывать социальную действительность и социальный мир, самого себя.

6. Социализация – развитие и самореализация человека на протяжении всей жизни в процессе усвоения и воспроизводства культуры общества.

В самом общем виде под социализацией понимается та часть процесса становления личности, в ходе которой формируются наиболее общие, распространенные, устойчивые черты личности, проявляющиеся в социально-организованной деятельности и поведении, которые регулируются ролевой структурой общества.

Особенностью социализации являются относительная стихийность, непреднамеренность влияния среды; непровольное усвоение норм и ценностей, значительное влияние референтной группы на выбор усваиваемых норм и

ценностей; возрастающая по мере взросления самостоятельность индивида. Понятие «социализация» в большей степени, чем понятия «воспитание», «образование» и «развитие», отражает соответствие личности требованиям и конкретным условиям социальной среды.

Сложность и многоаспектность социализации личности обуславливает необходимость выделения и изучения конкретных ее видов. Диверсификация понятия «*профессиональная социализация*» обусловлена тем, что именно через профессиональное образование и трудовую деятельность происходит передача накопленного опыта и воспроизводства трудовых отношений, происходит вхождение человека в мир профессиональной деятельности, обновляется социально-профессиональная структура общества. Многочисленные исследования показывают, что социализация имеет сложную природу, разнообразные формы, одной из которых является профессиональная социализация. Интерес к изучению профессиональной социализации учеными различных научных направлений (психологии, философии, акмеологии, культурологии и педагогики), позволяющий исследовать различные аспекты профессиональной социализации, подчеркивает общественную значимость проблемы исследования. Профессиональная социализация формирует потенциал успешного включения индивида в процесс трудовой деятельности и поддержания высокого уровня профессиональной мобильности в течение всей жизни. При нормальном процессе профессиональной социализации в обществе обеспечивается преемственность в передаче от поколения к поколению профессиональных установок и ценностных ориентаций, профессиональных навыков и умений, мастерства, осуществляется постепенное «вхожде-

ние» человека в профессиональную жизнь, достигается устойчивость экономической системы. Сложность и многофакторная детерминация процесса профессиональной социализации обуславливает рассмотрение этого процесса многими смежными дисциплинами.

Проблема профессиональной социализации впервые рассматривается социологами на рубеже XIX–XX веков в основе общей теории социализации. В 20–30-х годах XX века исследуется в рамках структурно-функционального подхода. Значительный вклад в развитие теории профессиональной социализации внесли Т. Парсонс и П. Сорокин. Позже Нейл Смелзер занимался изучением социализации личности, используя структурно-функциональный подход. Научные труды П. Бло, О. Данкен, Э. Джексон, С. Липсет, Г. Крокет были посвящены исследованию феномена социально-профессиональной мобильности.

К.Д. Ушинский, В.П. Вахтеров, П.Ф. Лесгафт, П.Ф. Каптерев, Н.А. Рыбников, В.М. Фармаковский и др. обсуждали проблемы трудового и нравственного воспитания, развития у подростков общих основ трудоспособности, формирования их готовности к трудовой жизни, выбору профессий, а также формирования деловых способностей и волевых качеств.

Свой вклад в развитие теории профессиональной социализации внесли отечественные ученые, изучающие особенности планирования жизненной перспективы и формирование представлений о профессиональном будущем (К.А. Абульханова-Славская, Г.А. Чередниченко, В.К. Шаповалов, М.Х. Титма, М.Р. Радовель и др.). В.Ф. Сафин, Е.И. Головаха, Н.С. Пряжников, С.Н. Чистякова, Е.А. Климов и др. рассматривали профессиональную социализацию как неотъемлемую часть жизненного самопре-

деления. В.А. Нечаев занимался вопросами институционализации и сущности профессионального образования и его роли в процессе социализации молодежи. В работах С.М. Богословского, Е.М. Дементьева, Ф.Ф. Эрисмана и др. широко освещены вопросы профессионального развития личности и трудовой деятельности человека. В настоящее время проблема профессиональной социализации, становления и развития личности профессионала активно исследуются Е.А. Климовым, Н.А. Перинской, А.К. Марковой, О.В. Ромашовым, С.В. Новиковым, В.Д. Шадриковым.

На процесс социализации личности оказывают влияние социальные институты. Прежде всего, это институт профессионального образования. Профессиональная социализация обусловлена тем, что именно через профессиональное образование и производственную деятельность происходит передача ранее накопленного опыта и воспроизводства на практике трудовых отношений и способов действий.

По поводу классификации форм профессиональной социализации в научной литературе можно встретить различные точки зрения. Многообразие классификаций форм социализации является следствием различия в подходах исследователей к этой проблеме, например различия критериев, положенных в основу классификаций.

Общепринятым является подразделение социализации по характеру организации и наличию целенаправленности деятельности на две основные формы: прямую и косвенную. Однако в научной литературе можно встретить и другие названия указанных форм социализации – явная и скрытая форма, направленная и ненаправленная форма, преднамеренная и непреднамеренная форма, целенаправ-

ленная и стихийная социализация. Такие формы проявляются и в профессиональной социализации, которая может быть стихийной (косвенной) и целенаправленной (прямой), эти формы профессиональной социализации диалектически переплетаются, хотя между ними и существуют серьезные отличия.

В процессе прямой профессиональной социализации содержание приобретаемых индивидом ориентаций носит всегда явно выраженный профессиональный характер. Таковы, например, представления о профессии, об учреждениях, готовящих специалистов в этой области, о деятельности различных учреждений, предприятий, в которых трудятся обладатели данной профессии, сведения о профессиональной пригодности, о сущности профессиональной культуры и т.д. Прямая профессиональная социализация включает приобретение профессиональных знаний, специфических для определенной профессиональной среды.

Основным методом прямой профессиональной социализации является специально разработанная система средств воздействия на человека, с тем чтобы формировать его в соответствии с «социальным заказом» общества на личность определенного типа, профессионала в сфере своей деятельности. К методам также относится профессиональное обучение и профессиональный опыт. Направленность прямой профессиональной социализации обусловлена также характером существующих общественных отношений. Индивид, выступающий как объект, является в то же время субъектом общественной и профессиональной активности, творцом новых профессиональных форм. Прямая профессиональная социализация осуществляется через профессиональное обучение, повышение квалификации, переподго-

товку, через самообразование, направленное на повышение своего профессионального уровня, а также через участие человека в различных мероприятиях, связанных с его профессией, в процессе которых человек сам проявляет свою профессиональную активность.

Одним из важных способов прямой профессиональной социализации является профессиональное воспитание – процесс сознательно организованного, планомерного и целенаправленного воздействия на сознание и поведение развивающейся личности с целью формирования у нее определенных понятий, ценностных ориентации, принципов, социальных установок и подготовки ее к активной профессиональной деятельности.

Косвенная социализация предполагает как бы «автоматическое» воспитание определенных социальных и профессиональных навыков в связи с постоянным пребыванием индивида в непосредственном профессиональном окружении. Непрямая (косвенная) профессиональная социализация включает получение знаний, мнений, позиций, опыта, поведенческих намерений, которые не являются сами по себе профессиональными, но влияют на последующее получение специфических профессиональных знаний и на профессиональное поведение в будущем. К основным методам косвенной профессиональной социализации можно отнести межличностную передачу, участие в различных кружках, организациях, влияние средств массовой информации и др. Косвенная социализация осуществляется через механизмы, не требующие от человека проявления активности. Л.П. Бueva отмечает, что в процессе непосредственного общения людей происходит обмен деятельностью, умениями, навыками, а также результатами деятельности, материали-

зованными в культуре, в результате общения людей происходит своеобразный «перенос» и усвоение разнообразного опыта, в результате чего осуществляется изменение структуры и сущности взаимодействующих субъектов [47].

В нашей стране профессиональная социализация в течение многих десятилетий осуществлялась в решающей степени через первую форму, опираясь на целенаправленный процесс общественного воспитания. Трудовое воспитание наряду с другими направлениями входило в воспитательный процесс подрастающего поколения, осуществляемый социальными институтами.

Ссылаясь на исследования психологов, Д.В. Ольшанский расширяет приведенную выше классификацию. Он выделяет три основные системы социализации, которые, по нашему мнению, могут рассматриваться как формы социализации. Первая – система целенаправленной социализации, которую создает общество, и вторая – система так называемой стихийной социализации. Эти формы вполне соответствуют прямой и косвенной социализации. Важным, на наш взгляд, является выделение Д.В. Ольшанским такой формы социализации, как самовоспитание человека. Учитывая, что процесс профессиональной социализации – это процесс двусторонний, предполагающий активное участие самого человека в усвоении профессиональных знаний, умений и ценностей, базирующееся на адекватной самооценке своих поступков, достижений и четкой постановке перед собой новых, более сложных задач, эта форма профессиональной социализации вполне имеет право на существование и приобретает в последнее время большое значение, учитывая рост количества информации, коммуникаций и изменений в обществе [35].

В некоторой степени близки позиции в определении форм социализации у Д.В. Ольшанского и В.А. Цывка, который в своей классификации тоже делает акцент на прямой и косвенной социализации и на самовоспитании. Рассматривая профессиональную социализацию как профессионализацию в узком смысле слова, ученый выделяет три формы профессиональной социализации: профессиональное формирование, формирование профессиональных качеств (профессионализация, осуществляемая объективно, в силу включенности человека в социальные процессы, связанные с социально-профессиональной структурой общества); профессиональное воспитание (аспект профессионализации, который связан с целесообразной деятельностью государства в целом или определенных социальных институтов по профессиональному развитию и профессиональной подготовке личности); профессиональное самовоспитание (когда сам человек принимает активное участие в усвоении профессиональных знаний, умений и ценностей) [51].

Основываясь на критерии, связанном с результативностью социализации, на степени освоения социальных норм, в научной литературе исследователи выделяются успешная, нормативная, отклоняющаяся, принудительная, реабилитационная, преждевременная формы социализации; неполная и частичная, односторонняя, актуальная и неактуальная социализация, адекватная и неадекватная; ограниченная и бесконечная, затухающая и развивающаяся социализация [2]. Так, например, В.Г. Харчева выделяет две формы социализации: адаптацию и интеграцию [50]. По мнению К.В. Рубчевского [46], основными формами социализации человека являются интериоризация как процесс заимствования из внешней среды определенных све-

дений, их усвоение в качестве знаний, умений, норм, образцов поведения, ценностей и социальная адаптация. Процесс ресоциализации личности рассматривается как разновидность интериоризации (вынужденную интериоризацию во взрослой жизни). Соответственно, на наш взгляд, правомерно говорить о профессиональной адаптации, интеграции и интериоризации.

П. Бергер и Т. Лукман выделяют первичную и вторичную формы социализации, хотя следует отметить, что в российской научной литературе традиционно принято рассматривать первичную и вторичную социализацию как этапы общего социализационного процесса. Следуя рассуждениям П. Бергера и Т. Лукмана, можно сказать, что первичная форма профессиональной социализации направлена на освоение межличностных ролей и отношений, вторичная – социальных и профессиональных ролей и отношений, и есть «приобретение специфически ролевого знания, когда роли прямо или косвенно связаны с разделением труда» [47].

В исследованиях Л.Я. Аверьянова профессиональная (интеллектуальная) социализация представлена как форма специальной социализации [2]. В качестве форм собственно профессиональной социализации (по характеру взаимодействия индивида с окружающей социальной средой) Л.Я. Аверьянов предлагает рассматривать начальную (раннюю) и продолженную (зрелую) профессиональную социализацию, что напоминает разделение Т. Лукманом и П. Бергером социализации на первичную и вторичную формы. Начальная профессиональная социализация, по мнению Л.Я. Аверьянова, заключается в первоначальной ориентации в различных сферах труда, возникновении и формировании профессиональных намерений, профессиональном обуче-

нии как освоении базовых основ выбранной профессии, включении в систему производственных и социальных отношений. Эта форма имеет преимущественно адаптивный характер взаимодействия индивида с профессиональной средой. Характер протекания продолженной профессиональной социализации зависит от результативности начальной стадии и ассоциируется с выполнением или невыполнением ожиданий от приобретения профессии, формированием индивидуального стиля профессиональной деятельности. Если человек «преимущественно удовлетворен» выполнением ожиданий, связанных с его профессиональным трудом, то дальнейший процесс взаимодействия индивида с представителями избранной профессиональной среды приобретает ярко выраженный интегративный характер. В результате такого взаимодействия индивид, осваивающий определенную профессию, превращается в носителя избранной профессии, представителя профессиональной группы, способного в рамках данной профессии к целесообразному изменению своей профессиональной среды.

По скорости прохождения и продолжительности Л.Я. Аверьянов предлагает выделять быструю, медленную, ускоренную и бесконечную социализацию. Например, в детском возрасте, когда темпы общей социализации самые высокие, профессиональная социализация, скорее всего, имеет медленную форму, так как происходит довольно медленное накопление профессионально-трудовых знаний. В период юности профессиональная социализация приобретает быструю и даже ускоренную форму, так как в это время индивид выбирает профессию, получает профессиональное образование и входит в профессиональную среду. В некото-

рых случаях медленная профессиональная социализация характеризует замедленные темпы потребления знания и общего развития индивида, связанные с его недостаточным физическим развитием [2].

Важными для исследования форм профессиональной социализации, на наш взгляд, являются классификации, предложенные С.П. Иваненковым [19]. В зависимости от того, в действии с какими объектами, явлениями и процессами развивается и социализируется индивид и поколения (по социализирующей среде), он выделяет три формы социализации: вещная, социальная и информационная. Актуальность данной классификации для профессиональной социализации нам видится в том, что в настоящее время социализирующая роль традиционных институтов профессиональной социализации снизилась, зато возросла роль среды, создаваемой информационными потоками, СМИ и коммуникациями, компьютерным общением, что не всегда оказывает положительное воздействие на формирование профессиональной мотивации будущих специалистов.

По характеру исторического момента С.И. Иваненков выделяет традиционную, модернизационную, мобилизационную и переходную социализацию, которая соответствует, по мнению автора классификации, социализационному процессу в нашей стране. Отражение этих классификаций в формах профессиональной социализации очевидно, так как характер и состояние профессиональной социализации напрямую зависит от развития политического и социально-экономического процесса в обществе. Например, А.В. Морозова в своих исследованиях рассматривает такие виды про-

фессиональной социализации, как кризисная, ускоренная, принудительная [33].

Учитывая роль образования в социализационном процессе, при анализе форм социализации и профессиональной социализации нельзя не обратить внимание на классификации форм социализационной деятельности, связанных с образованием. В основе предложенной Н.Н. Пахомовым классификации форм социализации – «степень развитости и институциональной оформленности социальной практики» [36]. По его мнению, в тот или иной исторический момент в обществе будет доминировать либо формальное образование (наряду с другими формами институциональной социализации), либо неформальная социализация. Социализация, оформленная в образование и другие институты, характерна уже для общества с развитой и оформленной социальной структурой. Форма социализации, как справедливо отмечает С.П. Иваненков, исторически изменчива, в различные исторические периоды можно выделить доминирующую для данного исторического момента жизни данного социума форму и норму социализации [19]. Поэтому применительно к профессиональной социализации, можно сказать, что в раннем обществе доминировал неформальный тип профессиональной социализации, который реализовался структурами повседневности, бытовым взаимодействием людей в простых и неспециализированных акциях совместного проживания.

Трудовые навыки, профессиональные знания и воспитание индивид получал в семье, наследовал профессию отца. Сегодня при сохранении неформального типа профессиональной социализации (семья, социальная и профессио-

нальная среда и т.д.) преобладает институциональная форма, формальное образование, представленное различными социальными институтами.

По целям и объектам освоения элементов культуры С.П. Иваненков выделяет как первую историческую форму социализации социальную адаптацию, которая разделяется на три направления, или уровня, – обучение, воспитание и собственно образование. Общее и высшее профессиональное образование ученый рассматривает как важнейший фактор, обеспечивающий успешную социализацию, но в то же время как две различные формы социализации. Он указывает на то, что «функционально эти два уровня и вида образования направлены и реализуют разные цели социализации». Общее образование призвано обеспечить социальную адаптацию нового поколения. В свою очередь, высшее профессиональное образование реализует совершенно другую цель и форму социализации – профессионализацию [19].

Данная точка зрения нашла отражение в исследованиях профессиональной социализации Л.Э. Пробст. Можно в полной мере согласиться с ученым, который выделяет в качестве основных форм профессиональной социализации профессионализацию и профессиональную адаптацию, являющуюся этапом профессионализации [38]. Профессиональная адаптированность выражается как принятие профессиональных норм и реакция на те социальные ожидания, с которыми встречается каждый индивид. Адаптационное поведение характеризуется сформированностью профессиональных представлений, успешным принятием решений (выбор профессии, выбор вуза), проявлением инициативы и

ясным определением собственного будущего (сформированность личностного и профессионального плана, планирование карьеры и т.д.), готовностью к выполнению профессиональных ролей.

Таким образом, проанализировав различные точки зрения специалистов, можно заключить, что профессиональная социализация, являясь базовой формой общего процесса социализации, в значительной степени наследует ее формы. Формы собственно профессиональной социализации, как и общей социализации, определяются особенностями социально-экономической, политической ситуации рассматриваемого периода, его места в развитии цивилизационного процесса, зависят от условий, целей, возможностей, объективных характеристик социума, агентов профессиональной социализации и многих других факторов. Определенный тип общества неизбежно формирует своеобразные и адекватные ему формы профессиональной социализации, необходимые для воспроизводства самого общественного организма и его экономической структуры.

1.3. Педагогические закономерности и принципы профессиональной социализации выпускников педагогических вузов

Происходящие в мире и России изменения в области целей образования, соотносимые с глобальной задачей обеспечения вхождения человека в социальный и профессиональный мир, его продуктивной адаптации в этом мире, вызывают необходимость постановки вопроса обеспечения качества образования. Решение проблемы профессиональ-

ной социализации выпускника педагогического вуза всегда связано с особенностями становления личности будущего педагога, направленной на выполнение миссии учителя, который является ответственным за воспитание будущего поколения. В связи с этим в педагогическом вузе осуществляется формирование системы профессионально-педагогических и жизненных смыслов, профессиональных планов и ориентаций.

Значимым теоретическим результатом для исследования формирования профессиональной социализации выпускников педагогического вуза является выявление и характеристика закономерностей и принципов реализации исследуемого данного педагогического феномена, позволяющих: а) раскрыть его практическую сущность; б) определить требования и правила эффективного осуществления; в) обосновать выбор методов и средств оперирования субъектов педагогического процесса; г) задать характеристики результата при использовании исследуемого феномена.

В общенаучном плане закономерность – это объективно существующая, повторяющаяся, существенная связь явлений общественной жизни или этапов исторического развития. Являясь результатом совокупного действия множества законов, она отражает многие связи и отношения, тогда как закон однозначно выражает определенную связь. В современной научной литературе (И.Д. Андреев, В.Г. Виноградов, С.И. Гончарук, Л.А. Друянов, С.К. Попов, В.И. Приписнов, А.Д.Сирин, И.В. Суханов, В.П. Тугаринов и др.) рассматриваются различные виды закономерностей, которые можно классифицировать по разным основаниям (табл. 2).

Типология закономерностей

Основание классификации	Типы закономерностей
Уровень познания	Эмпирические. Теоретические
Степень общности	Всеобщие. Общие. Специфические
Характер отражаемых связей	Динамические (однозначные). Статистические (вероятностные)
Характер отражаемых отношений	Каузальные. Структурные
Способ формулирования	Качественные. Количественные
Системное представление	Развития. Функционирования

Отметим, что методологическое значение закономерности состоит в том, что она представляет научное знание в предельно концентрированном виде. Являясь составной частью научно-педагогического исследования и сохраняя его предметно-теоретический контекст, закономерность формулируется в соответствии с принятой терминологией, опирается на базисные теоретические положения, требует в ходе практического применения использования всех полученных исследователем научных знаний об изучаемом феномене.

Характеризуя педагогические закономерности, следует иметь в виду их эластичность, которая проявляется в том, что они «зачастую действуют как законы-тенденции, осуществляются весьма запутанным и приблизительным обра-

зом, как некоторая никогда твердо не устанавливающаяся средняя постоянная» [23]. При этом отсутствие проявления закономерности в отдельном случае не означает отказа от нее, а требует анализа факторов, оказавших на рассматриваемое явление более существенное влияние. Данная особенность вызвана тем, что действие одних педагогических закономерностей осуществляется на фоне других, которые при определенных условиях могут оказаться более «сильными» и видоизменять результат функционирования исследуемого педагогического процесса.

Закономерности, как результат сложной мыслительно-творческой деятельности, представляют собой «единичный продукт». Их количественный состав определяется творческим потенциалом исследователя, глубиной проработки научной проблемы и уровнем развития методологического аппарата педагогики. Исследователь сам решает, сколько и каких закономерностей им будет выявлено в своем исследовании. То есть в данном процессе всегда есть место случайности: из целого ряда возможностей исследователем выделяется определенная закономерность, которая задает содержание и вид всех последующих теоретических положений и выводов. Исходя из этого вряд ли можно говорить о каком-либо наборе закономерностей как о системе, т.е. полной, замкнутой совокупности, отражающей все нюансы функционирования объекта исследования. Важной характеристикой педагогической закономерности является и то, что она абстрактна, существует независимо от определяемого ею явления, не имеет никакой производительной силы и реально возникает только при проявлении отраженного в ней отношения между аспектами педагогического процесса.

Рассматривая закономерность как результат научно-педагогического исследования, А.И. Кочетов [22] отмечает, что она должна характеризоваться следующими особенностями: 1) раскрывать взаимодействие и движение исследуемого явления как «самодвижение»; 2) фиксировать качественную устойчивость и повторяемость явления не только в коротком, но и длительном периоде времени; 3) отражать существенные признаки явления и его структуры в четко оформленных выражениях, определениях и понятиях.

Выявление закономерностей – процесс творческий, и потому не поддающийся детальному описанию. Это означает, что он не сводится к механическому воспроизведению хода мыслительного процесса, в нем много неповторимого, иногда даже представляющегося не совсем логичным и последовательным, и поэтому его чрезвычайно трудно описать даже самому исследователю. А.В. Славин отмечает, что существуют известные различия между тем, как люди мыслят, и тем, как они пытаются описать свой мыслительный процесс: некоторые фрагменты размышлений протекают в сфере подсознания, не поддаются самонаблюдению (самоописанию) и от этого создается иллюзия решения задачи в результате мгновенного озарения. Тем не менее, учеными предпринимаются попытки описания подобного рода процессов. Так, раскрывая механизмы открытия нового закона, Р. Фрейнман выделяет следующие этапы: 1) догадка о его сути; 2) выяснение того, что повлечет за собой этот закон, если он окажется справедливым; 3) сравнение результатов полученных расчетов с тем, что наблюдается в природе, с результатами экспериментов и личным опытом исследователя; 4) формулировка вывода о состоятельности закона [37].

В отличие от дисциплин, изучающих законы природы, в педагогике, выявляющей общественные закономерности, в основе их выявления лежат, прежде всего, процедуры обобщения и осмысления на основе научного анализа эмпирических данных: опыта оперирования с объектом исследования, накопленного педагогической практикой и самим исследователем, представленных в специальной литературе сведений, результатов проведенных исследований. Рассмотрев процесс выявления педагогических закономерностей, мы пришли к заключению, что его специфика определяется, прежде всего, зависимостью результата от интерпретационных возможностей самого исследователя. В ходе данного процесса исследователь постоянно занимается установлением сходства одного аспекта исследуемого явления с другим (определением подобия одного события другому, следующему за ним), с тем чтобы закрепить в дальнейшем указанную связь как педагогическую закономерность. При этом на стадии выявления закономерности происходит концентрация систематизированной исследователем информации, которая в дальнейшем облекается в лаконичную формулировку, проходит проверку и передается в виде нового теоретического знания в педагогический опыт с целью обогащения педагогической науки.

При осуществлении педагогических исследований учеными применяются разнообразные приемы выявления педагогических закономерностей. Обобщение существующего опыта позволило нам выделить три наиболее продуктивных пути:

- учет процессных особенностей исследуемого феномена;
- определение движущих сил его развития, т.е. основных внутренних противоречий;

– выбор теоретико-методологических подходов его исследования.

Кратко рассмотрим суть каждого приема.

В соответствии с первым, исследователь изучает связи объекта с определяющими его факторами. В частности, рассматривая процессные особенности изучаемого феномена, можно установить как минимум три типа закономерных связей: 1) генетические зависимости, характеризующие внешние источники и предпосылки становления изучаемого феномена; 2) содержательные связи, определяющие траекторию процессуального развертывания; 3) зависимости, отражающие финальные характеристики продуктивного функционирования изучаемого феномена. В результате реализации данного приема формируется комплекс закономерностей, в которых раскрывается назначение исследуемого феномена как процесса, его этапно-временная специфика и содержательные характеристики.

Второй прием определения педагогических закономерностей подразумевает выявление внутренних противоречий и проблем исследуемого феномена и на этой основе определение закономерных связей между особенностями, направляющими его развитие, и внешними факторами, сопутствующими этому движению. Вполне очевидно, что реализация данного приема обеспечивает выявление таких закономерностей, которые характеризуют сущностные особенности исследуемого явления, и что самое главное для теории педагогики – перспективное состояние его функционирования и развития.

Третий прием выявления закономерностей базируется на идее установления связи свойств объекта с аспектами его исследования, детерминированными теоретико-методо-

логическими подходами, которые были выбраны для его изучения. В результате исследователь получает сложную систему закономерностей, которая, во-первых, полностью согласуется с ключевыми аспектами исследования процесса, во-вторых, в соответствии с иерархической значимостью каждого подхода раскрывает закономерные связи от теоретического до практического уровня, и, в-третьих, поскольку любой подход дает возможность выявить целую совокупность свойств объекта, комплексно отражает выявленные закономерности для каждого из реализуемых подходов.

Выявленный в результате использования тех или иных приемов комплекс закономерностей, как правило, нуждается в систематизации и упорядочении. В связи с этим исследователь может выделить группу закономерностей обусловленности, атрибутивных закономерностей, закономерностей эффективности и т.д.

Атрибутивные закономерности позволяют раскрыть основные качества объекта, его внутренние характеристические особенности и свойства и тем самым установить отношения с родовым понятием через систему признаков. Данные закономерности указывают на природу исследуемого феномена и обеспечивают понимание его места в ряду педагогических явлений. Закономерности обусловленности вскрывают своего рода причинно-следственные связи педагогического процесса с объективно существующими и необходимыми факторами, оказывающими на него непосредственное влияние. Эти факторы определяют саму возможность реализации педагогического процесса, а также его содержание и результат. Закономерности эффективности связаны с совершенствованием педагогического процесса – получением максимально возможного результата при сниже-

нии затрат, то есть эти закономерности определяют те факторы, которые влияют на эффективность педагогического процесса. При этом педагогический процесс считается эффективным, если, во-первых, его осуществление не потребовало дополнительных ресурсов, во-вторых, получен необходимый результат, в-третьих, есть потенциальные возможности для улучшения его качеств без существенного увеличения затрат. Повышение эффективности, как правило, осуществляется через экономию времени, ресурсов и повышение уровня решения ключевой проблемы.

Выявленные таким образом закономерности требуют сжатой и контекстуально выдержанной формулировки. Формулировка закономерности должна:

- опираться на понятийную систему и согласовываться с другими закономерностями данной предметной области;

- отражать объективное, необходимое, существенное, устойчивое, повторяющееся отношение между явлениями определенного класса, т.е. быть обобщенной (распространяться на какое-либо множество явлений, объектов, процессов);

- логически выводиться из других научных положений и фактов;

- объяснять, а не только описывать наблюдаемые факты;

- допускать эмпирическую проверку и быть предельно четкой, чтобы обеспечивать надежность проверки;

- обладать предсказательной функцией;

- быть лаконичной, простой и изящной.

Как мы уже отмечали, наряду с закономерностями теоретическое ядро научно-педагогического исследования составляют принципы, которые призваны выполнять регулятивную функцию в педагогической деятельности. На об-

щетеоретическом уровне принципом (от лат. *principium* – начало) называют руководящую идею и основное правило поведения. Комплексный подход к характеристике принципов педагогического процесса требует их аналитического рассмотрения с нескольких точек зрения, а именно: онтологической, генетической, гносеологической и функциональной. Онтологическая позиция позволяет раскрыть сущностную принадлежность рассматриваемого феномена к тому или иному виду объектов действительности. В связи с данным аспектом анализа принципами являются основополагающие идеи об осуществлении педагогического процесса, научно обоснованные с учетом устойчивых требований современной педагогической практики и получившие общее признание в опыте реализации образовательного процесса.

Генетический аспект отражает исходные детерминирующие факторы возникновения предмета исследования. В этом отношении подчеркнем, что содержание принципов реализации педагогического процесса определяется объективными педагогическими закономерностями и выступает формой их выражения на практическом уровне. Устанавливая связь теории с практикой и фиксируя в своем наполнении необходимые и существенные связи педагогического процесса, педагогические принципы позволяют установить такой порядок педагогической деятельности, который в наибольшей степени способствует повышению его эффективности.

Гносеологический аспект, связанный с познавательной деятельностью субъекта и его творческой активностью, отражает источники возникновения педагогических принципов. Принципы выступают результатом мыслительного процесса, в ходе которого педагог-исследователь, изучив

природу явления и опираясь на достигнутый уровень знаний в области педагогики, формулирует в особом виде положение-требование, идентифицируемое наукой как педагогический принцип.

Функциональный аспект характеристики принципов позволяет раскрыть их практическое предназначение. Как мы уже отмечали, ключевая функция педагогических принципов состоит в указании таких обязательных для исполнения требований к реализации педагогического процесса, которые бы регулировали деятельность его субъектов, согласовывали влияния стихийных и педагогически обусловленных факторов, задавали направления развития учебно-воспитательного процесса в целом. Конкретизация ключевой функции позволяет провести условное разделение функционального наполнения по регламентируемым направлениям. Так, принципы реализации исследуемого педагогического феномена регламентируют:

а) деятельность субъектов образовательного процесса (деятельность обучающего и обучаемого, воспитателя и воспитанника и т.д.). К принципам, обеспечивающим реализацию данного функционального назначения можно отнести, например, принципы гуманизма, учета возрастных и индивидуальных особенностей, самостоятельности и активности, обратной связи и др.;

б) организационную сторону образовательного процесса (содержания образования, структурирования педагогического процесса, педагогического взаимодействия и т.д.). К принципам, обеспечивающим реализацию данного функционального назначения можно отнести, например, принципы научности, наглядности, технологичности, связи теории с практикой, оптимальности ресурсного обеспечения и др.;

в) координацию внешних системных связей и взаимодействия с окружающей средой (место и роль исследуемого образовательного процесса, отношения с влияющими на него факторами, информационные обменные процессы и т.д.). К принципам, обеспечивающим реализацию данного функционального назначения можно отнести, например, принципы образовательной комплементарности, открытости, оперативности и истинности информации, синхронизации управленческих решений и др.

Исходя из вышеизложенного отметим, что принцип должен иметь глубокое и развернутое научное обоснование (т.е. выражать способ достижения социально значимых целей на основе учета объективных закономерностей) и носить обобщенный характер (т.е. быть применимым к исследованию всех аналогичных ситуаций в данной сфере). В теории педагогики принципы рассматриваются как исходные требования к организации педагогического процесса на практическом уровне [17]. Поэтому их ключевое значение и состоит в формулировке положений, которые должны учитываться при реализации педагогического процесса, для того чтобы он отвечал интересам отдельной личности.

Методологи отмечают, что принципы не применяются к природе и к человеческой истории, а абстрагируются из них: не природа и человечество соотносятся с принципами, а наоборот, принципы верны лишь постольку, поскольку они соответствуют природе и истории. Кроме того, принципы, на наш взгляд, не являются константами науки: по мере развития и углубления познания они уточняются и дополняются. Педагогические принципы, детерминированные потребностями образовательной практики, предполагают проявление активности со стороны педагога, т.е. требуют

при их обеспечении осуществления специальных педагогических действий.

Выявление педагогических принципов осуществляется, как правило, исходя из выделенных закономерностей исследуемого феномена. Поскольку каждая закономерность является результатом совокупного действия множества законов, то она отражает многие связи и отношения. Акцентируя внимание на каких-либо отдельных аспектах, исследователь приходит к формулировке конкретных педагогических принципов. Учитывая данную генетическую связь, можно утверждать, что детерминированность принципов закономерностями, позволяет исследователю рассматривать совокупность выявленных принципов как полную и непротиворечивую систему, содержательно конгруэнтную соответствующей закономерности.

По мнению ряда исследователей [4; 5; 17], отбор и систематизация педагогических принципов должны осуществляться с учетом следующих требований: объективность (каждый принцип должен формализоваться на основе объективно существующей педагогической закономерности); системность (реализация каждым принципом системообразующей функции); дополнительность (последовательное дополнение принципами); ориентированность (ориентация каждого принципа на нейтрализацию определенного педагогического противоречия или решение проблемы); аспектность (представление каждым принципом конкретных возможностей совершенствования исследуемого процесса); теоретическая и практическая значимость (каждый принцип должен иметь существенное значение как для развития педагогической теории, так и для совершенствования практики современного образования). Исходя из

данных требований нам представляется продуктивным выделение общих и специфических принципов соответственно выявленным закономерностям.

В группу общих принципов входят те, которые в определенном смысле носят универсальный характер и непосредственно связаны со всеми выявленными закономерностями. Их выделение мы считаем вполне обоснованным и необходимым по следующим причинам. Во-первых, все закономерности имеют общее методологическое основание (общефилософское, общепедагогическое и т.д.), которое и обуславливает совокупность общих принципов. Во-вторых, целостность любой педагогической теории требует обобщения полученных в ходе исследования закономерностей и не допускает их окончательной разрозненности (выделение закономерностей, как и любой другой части теории, всегда условно и временно допустимо для получения какого-то отдельного факта, после чего обязательно восстановление ее целостности). «Пересечение» выявленных закономерностей и определяет группу общих принципов. В-третьих, принципы определяют правила осуществления практической деятельности, а поскольку практика едина, то необходимы, прежде всего, общие принципы. В-четвертых, выявление только специфических принципов для каждой закономерности не обеспечивает полноты их системы, поскольку ее наполнение не равно простой сумме этих принципов, нужны еще общие принципы, отражающие закономерности более высокого порядка (например, закономерности теории процесса, педагогического процесса, деятельности, педагогической деятельности, информации и др.).

Схематично связь закономерностей и принципов приведена нами на рис. 1.

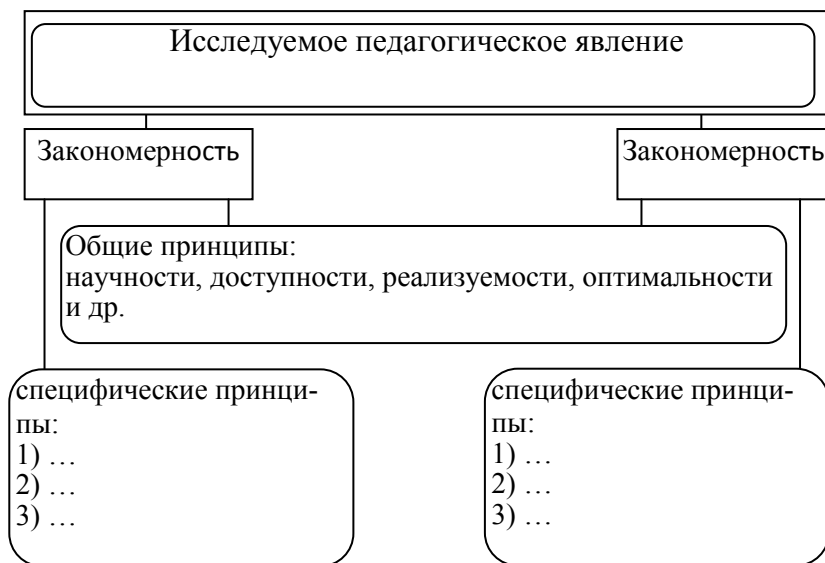


Рис. 1. Связь закономерностей и принципов

К общим чаще всего относят хорошо известные в педагогической теории принципы научности, системности, доступности, индивидуализации, оптимальности, гибкости, управляемости, развития и др. Специфические принципы определяются выявленными закономерностями исследуемого педагогического феномена. Мы выделяем следующие их ключевые особенности:

- в комплексе выявленные принципы должны быть ориентированы на достижение общей запланированной цели;
- между ними нельзя провести абсолютные границы, жестко регламентирующие процедуры их осуществления в рамках исследуемого процесса;

– содержательно система специфических принципов не обладает свойством аддитивности*;

– будучи детерминированными общими принципами, специфические принципы должны в своей основе обладать всеми свойствами, присущими категории «принцип» (объективность, конкретность, всесторонность и др.) и характеризовать нормативные требования, определяющие способы действия субъекта при реализации исследуемого процесса.

Таким образом, закономерности и принципы, как центральный компонент научного исследования, обеспечивающий научность заключенных в нем положений и выводов, отражают особенности исследуемого феномена и раскрывают процедуры взаимодействия с объектом исследования в практике современного образования. В ходе исследования феномена профессиональной социализации выпускников педагогического вуза нами выявлены следующие закономерности и соответствующие им принципы.

Закономерность 1 – сформированность профессиональной социализации студентов педагогического вуза определяется организацией и функционированием профессионально-ориентированной среды в педагогическом вузе.

Создание профессионально-ориентированной среды в педагогическом вузе предполагает, прежде всего, включение студента в различные профессиональные виды дея-

* Аддитивность (от лат. *additivus* – прибавляемый) – свойство величин, состоящее в том, что значение величины, соответствующее целому объекту, равно сумме значений величин, соответствующих его частям при любом разбиении объекта на части.

тельности (педагогическая практика, изучение дисциплин психолого-педагогического цикла, написание курсовых и квалификационных работ, участие в педагогических дебютах и научном студенческом обществе, решение педагогических задач и включение в педагогические ситуации), а также профессиональную ориентацию через различные средства информации в вузе (вузовская газета, сетевое взаимодействие, средства наглядности, встречи с работниками образования), которые расширяют знания студентов о педагогической деятельности и формируют сознательную мотивацию на работу в образовательном учреждении.

Принцип создание индивидуальной профессионально-социализационной траектории обеспечивает гармоничное вхождение в профессию учителя при попадании индивида в сложные жизненные ситуации (поступление в вуз, первая сессия, практика в школе, вынужденный уход из учебного заведения, трудоустройство и т.д.). Создание индивидуальной траектории предполагает составление портфолио индивидуальной образовательной программы, в которой обозначен индивидуальный маршрут каждого студента в освоении профессии.

Принцип профессиональной имитации предполагает организацию в педагогическом вузе различного рода мероприятий, имитирующих педагогическую деятельность учителя. К таким мероприятиям относятся участие студента в педагогическом дебюте, решение педагогических задач и ситуаций, упражнение в теоретическом профессиональном мышлении и поступках (например, шефская помощь школе, детскому дому), отражающих профессиональную деятельность. Эти действия вызывают интериоризацию социальных норм, ценностей и других компонентов социально-

профессиональной среды, перевод элементов внешней среды во внутреннее «Я». Профессиональная имитация расширяет и углубляет деловое общение будущего учителя, развивает профессиональное самосознание, активизирует деятельность по расширению профессиональных связей с внешним миром, обогащает социально-профессиональные установки личностного и профессионального «Я».

Принцип усвоения профессионально-педагогической культуры общества предполагает интеграцию будущего учителя в профессиональную систему и педагогическое общество. В условиях переходного состояния современного общества и смены социально-трудовых отношений возникают проблемы сохранения и передачи профессионального опыта, преемственности профессионально-педагогической культуры и этики, норм и ценностей, а в конечном итоге – профессиональных знаний, умений и навыков. Профессиональные знания и умения, общие и специальные способности, профессионально важные качества и способы саморегуляции, активизирующие функциональные состояния учителя, составляют профессиональный потенциал развития личности будущего педагога. Реализация потенциала детерминирована профессиональной деятельностью, в процессе освоения которой возникают новые сочетания свойств и качеств. Профессиональная социализация студента является многофакторным и многоуровневым процессом усвоения будущим педагогом профессионально-педагогической культуры общества, его интеграции в профессиональную систему ценностей, традиций и норм профессионального поведения. К базовым культурным ценностям педагогической профессии относятся эмпатия, педагогическая этика и такт, культура общения, культура здорового образа жизни.

Принцип формирования педагогического сознания реализуется у будущих учителей за период их обучения в вузе. Педагогический опыт наполняется, прежде всего, лично и общественно значимой мотивацией в выборе педагогической специальности, если этот выбор сделан студентом сознательно, еще до поступления в вуз. Если же выбор сделан случайно, то происходит изменение мотивации в положительную сторону. Целенаправленное развитие у будущих учителей педагогического сознания сопровождается также актуализацией имеющегося у них спонтанного педагогического опыта и педагогических знаний; пробуждением у них интереса к себе как потенциальным воспитателям, учителям-профессионалам. Существенными характеристиками педагогического сознания учителя является определившееся педагогическое мышление, а также наличие таких профессиональных качеств, как способность к наблюдению за объектами и субъектами своей педагогической деятельности, за своей деятельностью; рефлексивность как необходимое условие успешного профессионального роста; самоорганизация и стремление к самопознанию, саморазвитию и самосовершенствованию; а также наличие знаний педагогической теории и метапредметных умений: исследовательских, прогностических, конструктивных, коммуникативных, владение которыми может понадобиться не только в педагогической, но и в других видах деятельности современного человека.

Принцип ориентации на профессиональную успешность учителя предполагает следующее. Динамично изменяющиеся условия профессиональной социализации, проявляющиеся в усложнении видов профессиональной деятельности, связанной с информатизацией и возрастающей

специализацией, предъявляют все более высокие требования к личности современного молодого учителя. Усложнение профессиональной социализации требует от молодого специалиста умения проявить свои способности и готовность вступать в отношения с детьми, родителями, коллегами. Кроме того, процесс профессиональной социализации современной молодежи подразумевает не только адаптацию молодого специалиста в образовательном учреждении, но и овладение им ключевыми компетенциями, приобретенными в результате индивидуального опыта. Ориентированность на успешное выполнение профессиональной деятельности напрямую зависит не только от профессиональных, но и от личностных качеств специалиста: мобильности, активности, творческого подхода к решению вопросов, стремления к приобретению новых знаний и способности взять ответственность за построение своей карьеры. В связи с формированием позитивного отношения общества к карьерным устремлениям педагога и усилением конкуренции на рынке труда и образовательных услуг выросли требования к личности, ориентированной на профессиональную успешность.

Принцип сетевого взаимодействия субъектов педагогического сообщества рассматривается как система связей, позволяющих разрабатывать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования. Это способ деятельности по совместному использованию информационных, инновационно-методических, кадровых и материально-технических ресурсов. Данный вид взаимодействия специфичен: он возможен только между теми элементами сети, которые обладают автономностью и

не подчинены заданному сверху регламенту взаимоотношений. Для его организации необходимо не менее двух участников, заинтересованных в решении общей проблемы и обладающих соответствующими ресурсами, а основными формами участия в сетевом взаимодействии являются профессиональные ассоциации, союзы, объединения и др. Отметим, что сообщества такого рода не могут быть специально спроектированы, организованы или созданы в приказном порядке. Преимущества сетевого сообщества заключаются в том, что оно предполагает простые действия участников, дает возможность обмениваться сообщениями и предоставляет социальные коллективные сервисы, что позволяет значительно снизить издержки по решению возникающих задач любому из участников сети. Кроме того, использование в педагогической практике вуза сетевых сообществ несет и личностно значимую роль как для студента, так и для преподавателя, поскольку способствует формированию у субъектов сетевого взаимодействия таких значимых личностных характеристик, как совместное мышление (переход от эгоцентрической позиции к пониманию роли и знаниям других людей), толерантность, освоение децентрализованных моделей, критичность мышления и др., которые являются важнейшими для профессиональной социализации будущего учителя.

Закономерность 2 – профессиональный рост выпускников педагогических вузов зависит от социально-педагогического сопровождения молодого учителя в профессиональной деятельности в первые годы его работы в образовательном учреждении.

Педагогическое сопровождение социально-профессиональной адаптации молодого педагога направлено на содействие в выявлении профессиональных интересов и склонностей, определение реальных возможностей в овладении педагогической профессии или специальности, построение профессиональных перспектив, вхождение в новый трудовой коллектив, педагогическое сообщество. Оптимальное решение проблемы профессиональной социализации молодых педагогов было бы невозможно без педагогического сопровождения, которое выступает как деятельность, сотрудничество, взаимодействие субъектов образовательного учреждения, а также адресная поддержка молодых кадров. Фактически речь идет о создании в образовательном учреждении системы управленческого содействия педагогическим работникам в их профессиональной социализации. В Словаре русского языка С.И. Ожегова дается следующее определение: сопровождение, сопровождать – следовать вместе с кем-нибудь, находясь рядом, ведя куда-нибудь или идя за кем-нибудь.

Педагогическое сопровождение представляется как циклическое непосредственное и опосредованное воздействие людей друг на друга в условиях социума (социальность) с целью гармонизации отношений индивидов, участвующих во взаимодействии между собой и с этим социумом (педагогичность) в определенном пространстве (пространственность) и во времени (временной характер). Педагогическое сопровождение несет в себе как черты социального взаимодействия, так и имеет свою специфику, проявляющуюся в первую очередь в реализации функций окружающих человека других людей. Педагогическое сопровождение социально-профессиональной адаптации молодого педагога

га – это та реальная профессиональная помощь и социальная поддержка, которая оказывается ему педагогическим коллективом образовательного учреждения, а также преподавателями педагогического вуза.

Принцип управленческого сопровождения профессиональной социализации – это движение вместе с изменяющейся личностью молодого педагога, работа рядом с ней, своевременное указание возможных путей, при необходимости оказание помощи и поддержки со стороны администрации образовательного учреждения. Целью управленческого сопровождения становится целенаправленное развитие личности сопровождаемого человека, осуществляемое посредством специальных педагогических систем (образования, просвещения, воспитания, обучения, подготовки) в их институциональном (структурном) оформлении. «Руководители», «наставники», «фасилитаторы» и т.д. способны осуществлять функции управленческого сопровождения как системы оказания методической помощи и социальной поддержки в профессиональной социализации и утверждении в профессии молодого педагога.

Принцип организации системы методической работы для молодого специалиста облегчает вхождение в новую деятельность, которое сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы методической работы, способной оптимизировать процесс профессиональной социализации молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытных

педагогов, которые готовы оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Методическая работа, считаем мы, – это система мер успешного управленческого сопровождения профессиональной социализации молодого педагога. Пройдя через формы методической работы, воспитатели не только повышают профессиональный уровень, для них становится потребностью узнать новое, научиться работать в соответствии с новыми существующими концепциями, стандартами и программами. Наиболее эффективными в этом плане являются различные формы и методы передачи педагогического опыта начинающему педагогу. К ним относятся: деловые и ролевые игры, тренинги, моделирование и анализ ситуаций, интерактивные упражнения, мероприятия по самооценке, просмотр видеозаписей собственных открытых уроков и занятий других педагогов, консультации опытного педагога, посещение открытых мероприятий и их анализ, мозговые штурмы, фестивали и аукционы педагогических идей.

Принцип адаптации молодого педагога к условиям профессиональной среды состоит в следующем. Закрепление в профессии молодого педагога зависит от адаптации не только к новым условиям общества в целом, но и к изменяющимся условиям профессиональной среды. В процессе профессиональной социализации у молодого педагога формируется самосознание, социальное сознание и ценностные установки, которые будут определять траекторию личностного и профессионального развития. Поиск педагогических вариантов работы; создание непрерывной деятельности, направленной на функционирующую социально-профессиональную адаптацию молодых педагогов, подготовку их к

самостоятельной работе; готовность к социальному и производственному общению требуют наглядно обоснованных педагогических условий организации труда; объективного анализа роли основных участников данной работы, определения критериев ее эффективности. К таким условиям адаптации относится построение системы методической помощи со стороны педагогического коллектива образовательного учреждения, а также методическая поддержка со стороны преподавателей педагогического вуза в первые три года. Успешную адаптацию молодого педагога обеспечивают хорошие традиции, общие ценности, нормы, обычаи и т.д., которые позволяют установить благоприятный психологический климат в педагогическом коллективе, сближают цели выпускника педагогического вуза с целями образовательного учреждения.

Принцип педагогического наставничества реализуется следующим образом. Особое место в адаптации молодых педагогов занимает возрождение института наставничества молодых педагогических кадров. В последние годы интерес к педагогическому наставничеству неуклонно снижался. Одна из причин подобной тенденции – несоблюдение принципа добровольности, когда обучаемого «прикрепляют» к наставнику и молодой педагог принужден таким образом перенимать опыт старшего коллеги. Такая формальная организация педагогического наставничества закономерно нивелирует его эффективность. При этом практически в каждом образовательном учреждении есть педагоги, отдавшие большую часть жизни образованию; специалисты, обладающие неоценимым опытом, всегда готовые отзываться на призыв о помощи со стороны своих молодых коллег, готовые передавать свой опыт. Наставничество – это

социальный институт, осуществляющий процесс скорейшей передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача руководства состоит лишь в том, чтобы организовать систему наставничества, не превращая ее в систему контроля и диктата.

В педагогике определены две основные функции наставничества: 1) социально-психологическая – создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому специалисту в выстраивании отношений с коллегами; 2) дидактическая, обеспечивающая процесс профессионального становления молодого специалиста необходимыми формами, средствами, методами, и содержащая три основных принципа: конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого специалиста, добровольность, взаимный интерес к наставничеству.

Разработана также типология ролевых функций наставника. Наставник-«навигатор» помогает молодому специалисту ознакомиться с деятельностью всех структурных подразделений образовательного учреждения; дает возможность осознать ему свое место в общеобразовательном учреждении; осуществляет пошаговое руководство процессом его профессионального становления, предоставляет возможность для его творческой реализации. Наставник-«эталон» для молодого педагога становится примером для подражания в организации педагогической деятельности, что позволяет стимулировать процесс профессионального становления начинающего педагога. Наставник-«консультант» участ-

вует в процессе повышения профессионального роста молодого педагога эпизодически, когда тот об этом попросит. Наставник-«контролер» постоянно контролирует процесс профессионального становления молодого учителя, предоставляя ему возможность самостоятельно осуществлять педагогическую деятельность. Установлено, что наибольший вклад в развитие процесса профессионального становления молодого учителя в период адаптации вносит наставник, выполняющий ролевую функцию «навигатора». Наставничество подразумевает оптимизацию адаптации начинающего педагога посредством формирования у него благоприятного психоэмоционального фона: уверенности в себе, адекватного восприятия почти неизбежных трудностей и неудач начального периода и, как следствие, снижения уровня тревожности и раздражительности [53].

Принцип межличностных отношений в педагогическом коллективе, влияющих на закрепление в профессии молодого педагога, проявляется в манере общения членов коллектива. Члены педагогического коллектива вынуждены взаимодействовать друг с другом независимо от стремлений и желаний. В процессе взаимодействия формируются групповые социально-психологические феномены, которые являются духовными регуляторами социальной жизни и влияют на эффективности педагогической деятельности. К ним относятся цели, нормы, потребности и ценности. Неформальные отношения строятся на основе элементов группового сплочения и совместимости. К таковым относятся: взаимопомощь и поддержка, доверительные отношения, такт, эмпатия, толерантность. Молодой педагог принимает ценностно-ориентационное единство педагогического коллектива (если оно существует), если этого единства нет, то молодой

специалист вынужден самостоятельно устанавливать отношения с каждым членом коллектива.

Принцип профессионального роста молодого педагога, механизмом которого является рефлексивная педагогическая деятельность, реализуется в процессе педагогического труда. Педагогическая рефлексия дает возможность молодому педагогу утвердиться в правильности выбранной позиции, в правомерности собственных решений, а если необходимо, помогает сменить целевые установки еще на этапе вхождения в педагогическую профессию, то есть позволяет своевременно профессионально самоопределиться в педагогической деятельности. В этой связи педагогическую рефлекссию можно понимать как способность молодого педагога к самостоятельному анализу своей деятельности, как процесс осознания педагогом сущностных характеристик своей профессиональной деятельности, обеспечивающий поиск новых нестандартных путей решения профессиональных задач, преодоления стереотипов своего профессионального и личного опыта, который формирует профессиональный рост молодого педагога. Молодой педагог как личность и субъект профессиональной деятельности может стать специалистом, если в процессе педагогической деятельности сумеет развить профессиональную рефлекссию, продвигаясь к профессиональному самосовершенствованию. Это позволяет ему успешно адаптироваться к педагогической работе, определить для себя ценность педагогической деятельности, наладить коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, овладеть творческой компетенцией, избежать момента неуверенности в собственных силах, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, рас-

крыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Принцип направленности личности молодого педагога в профессиональной деятельности на ценностно-смысловые ориентации основывается на педагогической нравственности, обеспечивающей сущностную позицию взаимодействия педагога с коллегами, детьми, родителями воспитанников на гуманистических идеях. Педагогические ценности представляют собой нормы, регламентирующие педагогическую деятельность, и выступают как познавательно-действующая система, служащая связующим звеном между сложившимся общественным мировоззрением в области образования и деятельностью педагога. Ценностное отношение позволяет молодому педагогу утвердиться, самоопределиваться и самореализоваться в профессиональной деятельности, решить проблему профессионального роста, быть конкурентоспособным специалистом на рынке труда. Ключевым ценностно-смысловым ориентиром в профессиональной деятельности молодого педагога должна быть педагогическая нравственность. Теория формирования нравственных ценностей личности представлена в трудах Л.С. Выготского, А.С. Макаренко, Л.И. Новиковой и др. Нравственные качества позволяют молодому специалисту следовать выбранному направлению в случае возникновения трудностей в профессиональном самоопределении. Нравственными для молодого педагога целесообразно считать те качества, которые будут выступать в ходе профессиональной деятельности как основа его нравственных взаимоотношений с воспитанниками и их родителями, коллегами. Среди них необходимо отметить такие как, педагогический такт, эмпатия, уважение к чужому мнению и деятельности других людей, гуман-

ное отношение к окружающим, способность создавать условия для самореализации личности. Нравственные взаимоотношения с воспитанниками означают уважительное отношение как к ним как к личностям, практическую заботу о сохранении их здоровья и продуктивном развитии, принятие ребенка как данность. Нравственные отношения с коллегами проявляются в уважительном отношении к их мнению, результатам их труда, их профессиональной позиции и стилю поведения, в готовности к сотрудничеству и взаимопомощи, обязательности, надежности и добросовестности. Нравственность в отношении к педагогическому труду проявляется в соблюдении нормативных требований, их реализации с учетом инновационных преобразований образовательных учреждений. От молодого педагога требуется наличие творчества, выдержанности и общей культуры, а также повышенной деликатности, тактичности, ответственности. Молодой педагог обязан осознавать свою особую роль в обществе, которая заключена в специфике профессиональной деятельности и обусловлена, прежде всего, тем, что педагог имеет дело с весьма хрупким, динамичным «субъектом взаимодействия» – с растущим ребенком, формирующейся личностью.

Принцип личностного и профессионального самоопределения молодого специалиста понимается следующим образом. Профессиональная социализация тесно связана с профессиональным самоопределением молодого специалиста. В социологическом смысле профессиональное самоопределение представляет собой набор задач, поставленных перед развивающейся личностью обществом, в котором эта личность развивается. Это первый компонент профессионального самоопределения. Второй компонент представля-

ет собой процесс принятия решений, по мере прохождения этапов которого человек вырабатывает некоторое равновесие между своими личными предпочтениями и интересами и требованиями общества со сложившейся системой разделения труда, задающей рамки индивидуального разнообразия. С дифференциально-психологической точки зрения профессиональное самоопределение выражается в процессе формирования индивидуального стиля жизни, в частности профессиональной деятельности. В этом случае профессиональное самоопределение представляется индивидуальной профессиональной Я-концепцией, в которую входят переживания, намерения, профессиональные действия (действия в профессиональной области), понимание конкретных социальных условий и своего места в них и т.д.

С точки зрения Н.С. Пряжникова, главной целью профессионального самоопределения является постепенное формирование у личности внутренней готовности к осознанному самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития, самостоятельному поиску личностно значимых смыслов в конкретной профессиональной деятельности. Н.С. Пряжников говорит о профессиональном самоопределении специалистов и как о личной проблеме, и как об элементе государственной кадровой политики. С одной стороны, планирование своих жизненных и профессиональных перспектив – это личное дело каждого человека, это высшее проявление его свободы и ответственности за свое счастье. Но с другой стороны, человек живет в обществе, и чем он будет заниматься в этом мире, должно это общество беспокоить. По большому счету, такое беспокойство является главной заботой тех, кто

управляет обществом и от кого в немалой степени зависит благополучие данного общества [36].

Л.М. Митина выделяет ряд специфических психологических проблем педагогов в профессиональном самоопределении, в устойчивом интересе к своей профессиональной деятельности. Специфичность этих проблем связана с нестабильной ситуацией в стране, обострением противоречий в общественном и индивидуальном самосознании [31]. В любом случае профессиональное самоопределение предполагает формирование субъектного отношения к конкретной трудовой деятельности, мобильности на рынке труда, умения ориентироваться на этом рынке и подстраиваться под тенденции его изменения. Очевидно, что профессиональное самоопределение является частью личностного самоопределения. Личностное самоопределение как психолого-педагогическое явление возникает на границе старшего подросткового и младшего юношеского возраста. Основные характеристики личностного самоопределения заключаются в следующем:

- потребность в формировании смысловой системы, в которой слиты представления о себе и о мире;
- отношение к себе как к субъекту познания, самосовершенствования;
- отказ от иллюзий, ложных представлений о себе, осознание того, для чего ты не пригоден;
- выбор профессии;
- самопроявление в жизни и в профессии собственного Я;
- отношение к профессии, которое предполагает представление жизни как процесса постоянного выбора из круга возможностей – возможностей профессионального роста.

Принцип педагогической рефлексии выражается в переструктурировании, постоянном обновлении и расширении знаний молодого учителя, преодолении педагогических стереотипов и, как следствие, осознании себя в роли педагога, переходящем в профессиональное самоопределение. «Знания и рефлексия взаимно дополняют друг друга в едином и непрерывном процессе. Одно знание само по себе бессильно, а рефлексия – беспредметна, вместе же они способны рождать действительно компетентного, желающего и умеющего работать профессионала» [37].

В профессионально-педагогической деятельности педагогическая рефлексия проявляется в ситуациях:

- практическое взаимодействия педагога и воспитанника;
- проектирование деятельности воспитанника с учетом уже совершенной им деятельности;
- самоанализ и самооценка педагогом собственной деятельности и самого себя как ее субъекта [40].

Таким образом, выявленные педагогические закономерности и соответствующие им принципы профессиональной социализации выпускников педагогического вуза позволили раскрыть существенные характеристики данного педагогического феномена, определить основные ориентиры, наметить перспективы подготовки учителя нового поколения.

1.4. Профессиональная социализация молодых специалистов – выпускников педагогического вуза

Профессиональная социализация молодых специалистов – выпускников педагогического университета – пред-

ставляет собой важнейшую и в то же время слабо разработанную проблему. Высокие требования к качеству работы современного учителя определяют необходимость постоянного расширения профессионального опыта, скорейшей интеграции в педагогическое сообщество, усвоения профессиональной культуры. Профессиональная социализация как процесс, без которого невозможно становление истинного профессионала, особенно значима для выпускника педагогического университета: от того, насколько продуктивными окажутся первые годы его педагогической деятельности, зависят дальнейшие профессиональные перспективы и достижения.

Профессиональная социализация – длительный процесс, имеющий в условиях современной парадигмы образования («образование через всю жизнь») практически непрерывную траекторию развития. Социализация представляет собой интериоризацию социальных норм и ценностей, свойственных профессиональной среде, и обогащение социально-профессионального опыта.

Данный процесс, имея важнейшее значение для профессионального становления специалиста, сводится к накоплению опыта, усвоению профессиональных норм, ценностей и реализуется через деятельность молодого специалиста, профессиональное общение и самообразование.

Профессиональная социализация выпускников педагогических вузов осуществляется на трех основных уровнях:

- личностном,
- групповом,
- институциональном.

Личностный уровень связан с обогащением собственного профессионального опыта молодого специалиста и формированием профессионального роста; групповой – с включением молодого педагога в профессиональную среду, а институциональный – с организацией таких условий, которые обеспечивают «закрепляемость» в профессии и профессиональную «жизнеспособность». Поэтому, учитывая данные уровни, считаем целесообразным рассмотреть процесс профессиональной социализации не только с позиции самого молодого специалиста, но и субъектов группового и институционального уровня.

В ходе исследования было установлено, что профессиональная социализация представляет собой длительный процесс, который в своем развитии проходит три последовательных этапа:

1) профессиональная адаптация, результатом которой является знакомство с профессией, с особенностями работы современного учителя, требованиями к ее результатам и самому педагогу и т.д.;

2) профессиональная идентификация, в ходе которой формируется образ идеального учителя, происходит сопоставление личностных характеристик с этим идеалом, а также усвоение профессиональных норм и ценностей;

3) профессиональная интеграция, в процессе которой происходит включение молодого специалиста в профессиональную среду, активное взаимодействие с ее субъектами, полноценная реализация профессиональных функций.

При разработке модели профессиональной социализации мы исходили из следующих посылок:

1. Социализация – стихийный процесс, и профессиональная социализация тоже процесс стихийный. Но поскольку мы создаем модель, способную его оптимизировать, то необходимо сократить влияние стихийных факторов, сделать профессиональную социализацию максимально управляемой. Отсюда следует, что она должна начинаться еще в вузе, пока есть возможность через педагогически целесообразное взаимодействие со студентами регулировать процесс формирования и обогащения их профессионального опыта. При этом оптимальным сроком начала профессиональной социализации является первый курс обучения в педагогическом вузе.

2. Образование – трудодефицитная отрасль (т.е. рабочих мест больше, чем специалистов, претендующих работать в системе образования). Причиной этого является отсутствие у выпускников педагогических вузов желания трудоустроиваться в общеобразовательные учреждения. Это ставит перед вузом чрезвычайно смелую задачу: несмотря на социальные проблемы нашего общества, сформировать у студентов за период их профессиональной подготовки сознательное стремление быть учителем, уверенность в правильности выбранного пути, желание принести пользу государству, системе образования.

Учитывая вышеизложенное, исследовав реальные возможности современного педагогического вуза, мы пришли к заключению, что первые два этапа профессиональной социализации (адаптация и идентификация) могут и должны быть реализованы еще в период получения профессионального образования. Профессиональная интеграция выходит за пределы вузовской подготовки, поскольку предполагает самостоя-

тельное выполнение профессиональных функций и полноценное взаимодействие в педагогическом сообществе. Те студенты, которые в ходе обучения в вузе начинают работать по направлению подготовки, безусловно, имеют возможность интегрироваться в профессиональную среду раньше остальных, но поскольку это не массовая практика, то мы включаем во внутривузовский период профессиональной социализации только адаптацию и идентификацию. Профессиональная адаптация осуществляется в течение одного года (первый курс), а весь оставшийся период обучения необходимо целенаправленно работать над профессиональной идентификацией будущего учителя.

Таким образом, нами выделены два периода профессиональной социализации: внутривузовский и послевузовский. Внутривузовский период – это период управляемой профессиональной социализации будущих учителей, результатом которого является сформированная профессиональная направленность, осознанное стремление трудоустроиться по направлению подготовки. Послевузовский период – это период самостоятельной профессиональной социализации, направленность которой задается внутривузовским этапом. Результатом послевузовского периода является сформированный индивидуальный стиль профессиональной деятельности и стремление к карьерному росту.

Схематично последовательность смены этапов профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза – приведено на рис. 2.

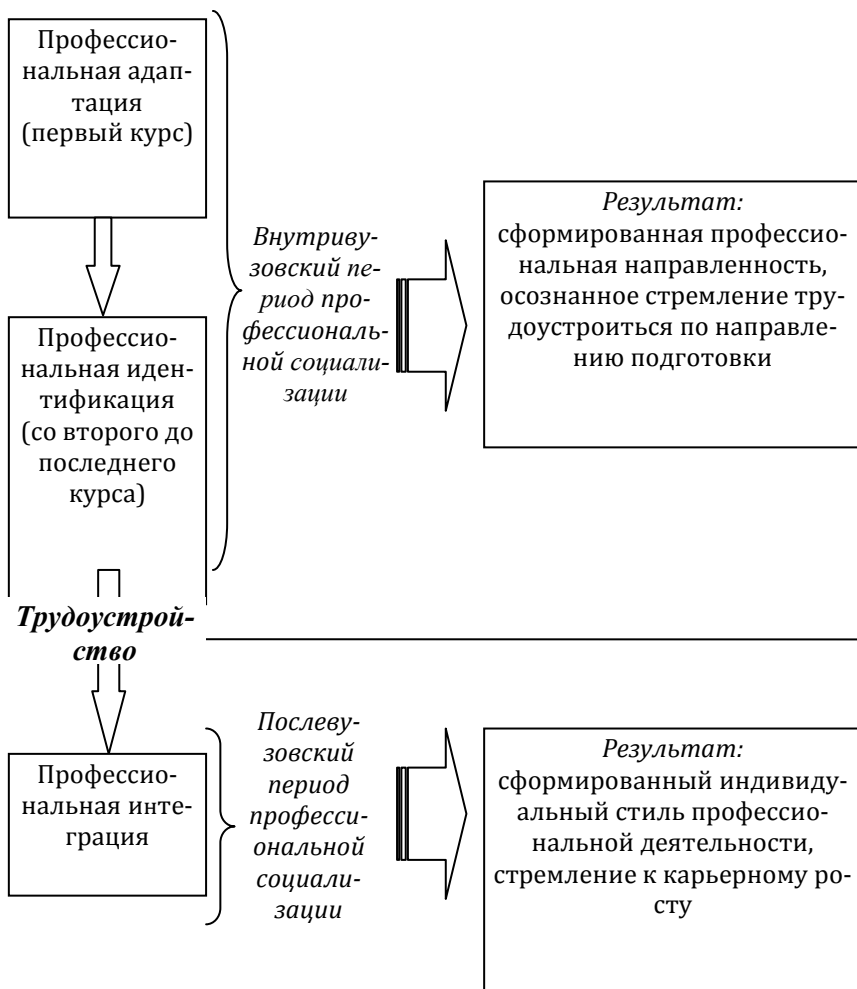


Рис. 2. Содержание процесса профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов

Говоря о результатах профессиональной интеграции, мы имеем в виду промежуточные итоги, которые должны

быть обязательно достигнуты к концу третьего года самостоятельной работы, пока выпускник педагогического вуза еще имеет статус молодого специалиста.

Таким образом, представление модели профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза – предполагает характеристику внутривузовского, послевузовского периодов, а также периода трудоустройства.

Прежде чем дать характеристику этих периодов, отметим, что данный процесс очень сложен и многоаспектен и для его полноценной реализации необходима координация усилий целого ряда субъектов. К ним мы относим:

- 1) педагогический вуз, который
 - готовит молодых специалистов для системы образования,
 - первым начинает целенаправленную работу по их профессиональной социализации,
 - заинтересован в трудоустройстве своих выпускников по направлению подготовки (о чем свидетельствуют требования Федеральной Целевой программы развития образования на 2011 – 2015 годы об обязательном трудоустройстве по специальности в первый год после окончания вуза не менее 74% выпускников),
 - обладает достаточным потенциалом для реализации сетевого взаимодействия;
- 2) молодые специалисты как субъекты профессиональной социализации и сетевого взаимодействия;
- 3) руководители образовательных учреждений, трудоустраивающие молодых специалистов, заинтересованные в их закреплении по месту работы и эффективной профессиональной социализации и участвующие в организации сетевого взаимодействия;

4) представители органов управления образованием, координирующие взаимодействие всех субъектов профессиональной социализации и непосредственно решающие проблемы кадрового обеспечения сферы образования.

Данные субъекты также являются непосредственными участниками и процесса трудоустройства выпускников педагогических вузов, который в современных условиях становится чрезвычайно значимым. Необходимость полноценного удовлетворения потребностей рынка труда в квалифицированных специалистах, способных к профессиональному росту, творческой самореализации и приумножению социально значимых ценностей профессиональной культуры, актуализирует целый ряд функций современного вуза: воспроизведение кадрового потенциала для сферы образования, содействие трудоустройству выпускников по специальности, координация профессиональной социализации молодых специалистов.

Трудоустройство выпускников вуза во многом определяет их профессиональные перспективы, возможности и является отправной точкой выбора самостоятельной траектории профессиональной социализации, движения к вершинам педагогического мастерства.

Как управляемый процесс, профессиональная социализация невозможна без содействия целенаправленному трудоустройству выпускников педагогического вуза. Именно педагогический вуз оказывается ключевым звеном в воспроизводстве профессиональных кадров для образования, на нем лежит основная ответственность и за их подготовку, и, что самое главное, за закрепление специалистов в профессии, вхождение в рынок труда.

Современный рынок труда имеет следующую структуру:

– сектор занятых рабочих мест – область рынка труда с отсутствием вакансий, объединяющая трудоустроенных специалистов;

– сектор пассивного трудоустройства – область рынка труда, объединяющая трудоустроенных специалистов, которые, не совершая активного поиска нового места работы (рассылка резюме, прохождение собеседований и т.д.), тем не менее, готовы поменять сферу занятости в любое время при появлении возможности;

– сектор принудительного трудоустройства – область рынка труда, объединяющая работников, связанных обязательствами заключенных договоров о целевой подготовке, финансовой поддержке специалистов в виде единовременных выплат;

– сектор активного трудоустройства – область рынка труда, объединяющая трудоустраивающихся специалистов, которые осуществляют поиск работы.

Трудоустройство выпускников педагогического вуза на рынке труда возможно в трех направлениях:

- реальное трудоустройство по направлению подготовки:
 - трудоустройство в общеобразовательные учреждения региональной системы образования;
- потенциальное трудоустройство по специальности:
 - продолжение обучения по направлению подготовки;
 - трудоустройство в системе образования, но не в общеобразовательных учреждениях (например, в органах управления образованием, институте повышения квалификации работников образования, вузах и др.);
 - служба в рядах Вооруженных сил РФ;
 - отпуск по уходу за ребенком;
- нетрудоустройство по специальности:

- трудоустройство не по специальности;
- нетрудоустройство;
- территориальная миграция;
- естественное выбытие.

Схематично направления трудоустройства выпускников педагогического вуза на региональном рынке труда представлены на рис. 3.



Рис. 3. Направления трудоустройства выпускников педагогического вуза

Поскольку исследуемый процесс требует моделирования его различных аспектов, то разрабатываемая нами структура, имея комплексный характер, включает несколько моделей:

– *организационно-управленческая модель*, характеризующая организационное, направленное на профессиональную социализацию молодых специалистов с указанием их функционала взаимодействие подразделений и субъектов образовательных учреждений;

– *процессно-деятельностная модель*, отражающая наполнение и логику развертывания каждого из названных подпроцессов профессиональной социализации (адаптации, идентификации и интеграции);

– *организационно-содержательная модель*, раскрывающая направления деятельности и комплекс реализуемых образовательным учреждением мероприятий, которые являются обязательными для продуктивной профессиональной социализации;

– *модель мониторинга*, характеризующая этапы отслеживания эффективности профессиональной социализации, их критерии, показатели и уровни проявления; а также используемый для этого диагностический аппарат;

– *модель специалиста*, представляющая комплексные характеристики личности, формируемые в процессе профессиональной социализации;

– *модель сетевого взаимодействия*, характеризующая специфику сотрудничества через сетевые сообщества заинтересованных субъектов в процессе профессиональной социализации молодых специалистов.

Каждая из указанных подмоделей должна быть представлена с учетом специфики внутривузовского периода профессиональной социализации студентов и послевузовского периода профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

В первой главе нами определена методологическая база исследования педагогического феномена профессиональной социализации выпускников педагогического вуза. В качестве методологического основания профессиональной социализации определены системный, деятельностный, компетентностный, информационный, процессный, аксиологический, праксеологический, квалиметрический и другие подходы. Эти подходы представляют совокупность обобщенных научных положений по изучаемой проблеме, характеристике различных направлений ее исследования и организации теоретической и практической деятельности самого исследователя (выявления необходимых для изучения аспектов, указания связей между ними, определения направлений научного поиска и степени преобразований изучаемых объектов и т.д.).

В ходе исследования выявлены педагогические закономерности и соответствующие им принципы феномена профессиональной социализации выпускников педагогического вуза. Закономерность 1 – **сформированность профессиональной социализации студентов педагогического вуза определяется организацией и функционированием профессионально-ориентированной среды в педагогическом вузе** (*принцип создание индивидуальной профессионально-социализационной траектории, принцип профессиональной имитации, принцип усвоения будущим учителем профессионально-педагогической культуры общества, его интеграции в профессиональную систему и педагогическое сообщество путем передачи профессиональных ценностей, принцип формирования у будущих учителей педагогического сознания, принцип ориентации на профессиональную*

успешность учителя, принцип сетевого взаимодействия субъектов педагогического сообщества). Закономерность 2 – **профессиональный рост выпускников педагогических вузов зависит от социально-педагогического сопровождения молодого учителя в профессиональной деятельности в первые годы его работы в образовательном учреждении** (принцип управленческого сопровождения профессиональной социализации, принцип адаптации молодого педагога к условиям к условиям профессиональной среды, принцип организации системы методической работы для молодого специалиста, принцип педагогического наставничества, принцип межличностных отношений в педагогическом коллективе, влияющих на закрепление в профессии молодого педагога, принцип профессионального роста молодого педагога, принцип направленности личности молодого педагога в профессиональной деятельности на ценностно-смысловые ориентации, принцип личностного и профессионального самоопределения молодого специалиста, принцип педагогической рефлексии). Выявленные нами педагогические закономерности и соответствующие им принципы профессиональной социализации выпускников педагогического вуза позволили раскрыть сущностные характеристики данного педагогического феномена, определить основные ориентиры, наметить перспективы подготовки учителя нового поколения.

Анализ научной литературы дал возможность уточнить понятие «профессиональная социализация выпускников педагогического вуза», под которым понимаем целенаправленный процесс постоянного расширения профессионального опыта, успешной интеграции в педагогическое общество, усвоения профессиональной культуры. Профессиональная социализация, как процесс, без которого невозможно становление истинного профессионала, особенно

значима для выпускника педагогического университета: от того, насколько продуктивными окажутся первые годы его педагогической деятельности, зависят дальнейшие профессиональные перспективы и достижения. В ходе исследования было установлено, что профессиональная социализация представляет собой длительный процесс, который в своем развитии проходит три последовательных этапа:

1) профессиональная адаптация, результатом которой является знакомство с профессией, с особенностями работы современного учителя, требованиями к ее результатам и самому педагогу и т.д.;

2) профессиональная идентификация, в ходе которой формируется образ идеального учителя, происходит сопоставление личностных характеристик с этим идеалом, а также усвоение профессиональных норм и ценностей;

3) профессиональная интеграция, в процессе которой происходит включение молодого специалиста в профессиональную среду, активное взаимодействие с ее субъектами, полноценная реализация своих профессиональных функций.

Нами выделены два периода профессиональной социализации: внутривузовский и послевузовский. Внутривузовский период – это период управляемой профессиональной социализации будущих учителей, результатом которого является сформированная профессиональная направленность, осознанное стремление трудоустроиться по направлению подготовки. Послевузовский период – это период самостоятельной профессиональной социализации, направленность которой задается внутривузовским этапом. Результатом послевузовского периода является сформированный индивидуальный стиль профессиональной деятельности и стремление к карьерному росту.

ГЛАВА 2

КОНСТРУКТИВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ МОДЕЛИ ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ – НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Слово «модель» означает «мера», «образ», «способ» (франц. *modele*, от лат. *modulus*), в философской литературе имеется несколько научных подходов к определению понятия «модель» – схема, структура, знаковая система определенного фрагмента природной или социальной реальности, порождение человеческой культуры, концептуально-теоретического образования и т.п. Нам представляется наиболее полным и отвечающим задачам нашего исследования следующее определение: «Модель в общем смысле (обобщённая модель) есть создаваемый с целью получения и (или) хранения информации специфический объект (в форме мысленного образа, описания знаковыми символами либо средствами материальной системы), отражающий свойства, характеристики и связи объекта-оригинала произвольной природы, существенные для субъекта» [55].

В более узком смысле термин «модель» применяют тогда, когда хотят изобразить некоторую область явлений с помощью другой, хорошо изученной, легче понимаемой, более привычной, когда, другими словами, непонятное хотят свести к понятному. Моделью часто называют образец чего-

либо. Моделью также называют подобие какого-либо предмета (уменьшенное, увеличенное или в натуральную величину). Модель – это любая система, подобная другой, которая принимается за оригинал.

Во всех случаях под моделью понимается либо конкретный образ изучаемого объекта, в котором отображаются реальные или предполагаемые свойства, строение и т.д., либо другой объект, реально существующий наряду с изучаемым и сходный с ним в отношении некоторых определённых свойств или структурных особенностей.

В.В. Краевский говорит о том, что процедура моделирования научного познания является для педагогики особенно трудной и в то же время насущно необходимой [23]. Автор выделяет главный признак модели, который заключается в том, что она должна представлять собой некоторую четкую фиксированную связь элементов, предполагать определенную структуру, отражающую внутренние, существенные отношения реальности [24]. Исходя из этого требования мы разрабатывали представленную в данном параграфе модель.

Моделирование в образовании предполагает использование методов и положений философии, психологии, педагогики, а также проведения мировоззренческого анализа и оценки полученных результатов. Понятие «моделирование» относится к числу гносеологических категорий, характеризующих один из важных путей познания. Поэтому моделирование выступает как метод исследования объектов познания с помощью моделей. Моделирование объекта познания в исследовании служит не только в целях теоретического и общеметодического его обоснования, но и в целях практико-ориентированного оперирования элементами модели.

В.А. Штофф в книге «Моделирование и философия» дает наиболее полное определение понятия модели: «Под моделью понимается такая мысленно представляемая или материально реализуемая система, которая, отображая или воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что её изучение даёт нам новую информацию об этом объекте» [54].

Н.В. Кузьмина предлагает при создании педагогической модели соблюдать следующие этапы:

- 1) определение объекта исследования;
- 2) активизация накопленных знаний об оригиналах;
- 3) обоснование необходимости применения моделирования;
- 4) выбор существенных переменных, тех, которые наиболее легко поддаются изучению [24].

Выделяя вышеназванные этапы построения модели, мы учитываем также основные принципы моделирования: наглядность, определенность, объективность, которые во многом определяют как возможности и тип модели, так и ее функции в педагогическом исследовании. По мнению В.И. Михеева, только при соблюдении этих условий моделирование как метод научного исследования позволяет объединить эмпирическое и теоретическое в педагогическом исследовании, то есть, сочетать в ходе изучения педагогического объекта прямое наблюдение, факты, эксперимент (эмпирический уровень исследования) с построением логических конструкций и научных абстракций (теоретический уровень исследования) [32]. Таким образом, моделирование как метод познания приобретает особое значение, так как дает возможность синтезировать имеющиеся знания об исследуемом объекте. В нашем исследовании выбор моделирования объясняется тем, что через модель легче всего

обеспечивается понимание диалектической зависимости между элементами и подсистемами исследуемой системы профессиональной социализации выпускника педагогического вуза.

При построении модели эффективной профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов – мы исходили из следующих посылок:

- профессиональная социализация молодых специалистов – выпускников педагогического вуза – сложный, многоаспектный и длительный процесс, который должен начинаться с первых дней профессиональной подготовки будущих учителей в высшем учебном заведении;

- молодые специалисты – это выпускники педагогического вуза в течение первых трех лет работы по специальности;

- весь процесс профессиональной социализации, который подлежит моделированию, охватывает 4 или 5 лет обучения в педагогическом вузе и три года послевузовской профессиональной деятельности.

Итак, комплексная модель эффективной профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов – основана на использовании современных технологий сетевого взаимодействия и состоит из следующих самостоятельных моделей:

1) модель внутривузовской профессиональной социализации будущих учителей:

- организационно-содержательная модель;
- процессно-деятельностная модель;
- организационно-управленческая модель;
- модель мониторинга;
- модель выпускника педагогического вуза, обладающего потенциалом для профессиональной социализации;

2) модель послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов:

- организационно-управленческая модель;
- организационно-содержательная модель;
- процессно-деятельностная модель;
- модель мониторинга;
- модель профессионально социализированного молодого специалиста;

3) модель сетевого взаимодействия.

Раскроем содержание указанных моделей, входящих в состав комплексной модели профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов.

2.1. Модель внутривузовской профессиональной социализации студентов

Организационно-управленческая модель внутривузовской профессиональной социализации студентов

В условиях педагогического вуза профессиональная социализация будущих учителей осуществляется в соответствии со сложившейся организационной структурой. Прежде чем ее охарактеризовать, отметим, что столь сложный процесс профессиональной социализации, направленный на формирование у студентов к окончанию вуза устойчивой и осознанной профессиональной направленности требует усилий всего педагогического коллектива вуза.

Координация взаимодействия на уровне всего вуза должна, по нашему мнению, осуществляться проректором и специально созданным для этого отделом, определяющим стратегические направления внутривузовской профессио-

нальной социализации. В нашем исследовании эти функции возложены на проректора по воспитательной работе и профессиональной социализации и на отдел воспитания и профессиональной социализации.

Состав субъектов внутривузовского управления, участвующих в процессе профессиональной социализации будущих учителей, приведен нами в таблице 3.

Таблица 3

Состав субъектов управления, осуществляющих профессиональную социализацию будущих учителей*

Субъекты управления со штатным функционалом	Субъекты общественно-го управления
Ректор вуза. Проректор по воспитательной работе и профессиональной социализации. Отдел воспитания и профессиональной социализации. Учебно-методический отдел. Отдел организации учебных и производственных практик студентов. Отдел организации научно-исследовательской деятельности студентов. Институты, факультеты, кафедры, библиотека, музей	Ученый совет университета. Советы институтов. Советы факультетов. Ассоциация выпускников вуза. Совет работодателей. Ассоциация тьюторов. Орган студенческого самоуправления вуза. Научное общество студентов. Профсоюз студентов

* Функционал указанных субъектов в направлении профессиональной социализации приведен в Приложении 2, а положение об отделе воспитания и профессиональной социализации – в Приложении 3.

На рис. 4 отражено влияние субъектов общественного управления на студента в процессе его внутривузовской профессиональной социализации.

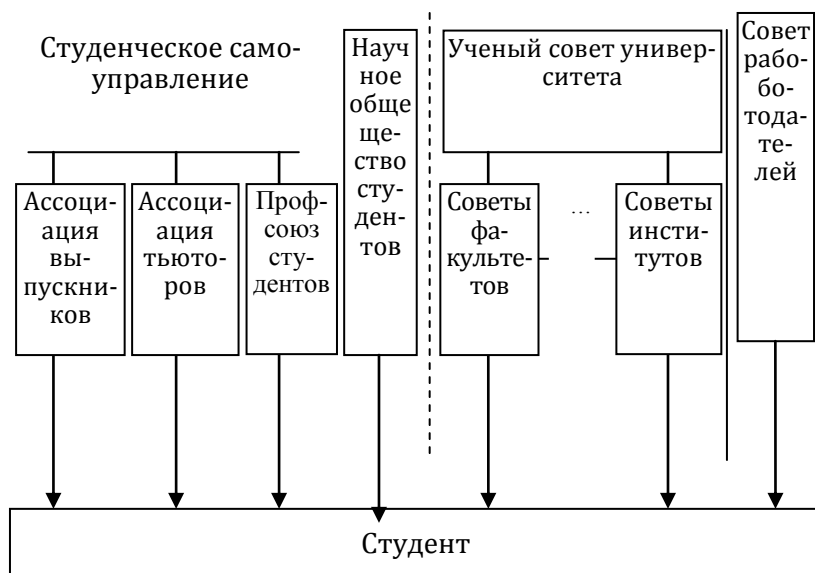


Рис. 4. Влияние субъектов общественного управления на студента в процессе его внутривузовской профессиональной социализации

На рис. 5 отражена организационная структура педагогического вуза*, обеспечивающая внутривузовскую профессиональную социализацию будущих учителей.

* На примере Челябинского государственного педагогического университета

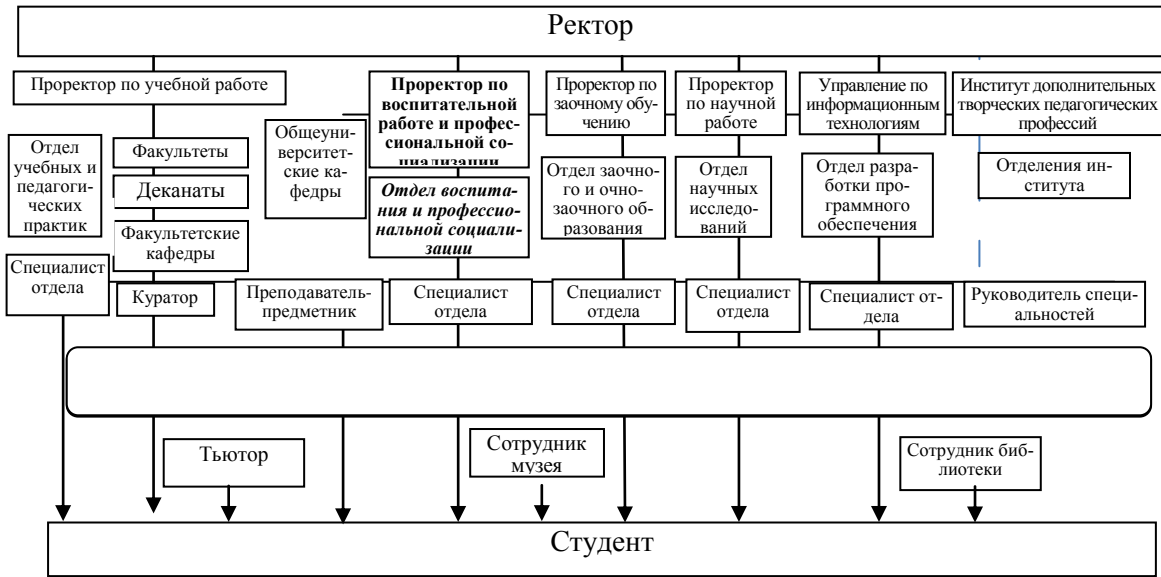


Рис. 5. Модель организационной структуры педагогического вуза, обеспечивающей внутривузовскую профессиональную социализацию студентов

Процессно-деятельностная модель внутривузовской профессиональной социализации студентов

Прежде чем давать характеристику подмоделей, составляющих процессно-деятельностную модель внутривузовской профессиональной социализации, раскроем наше обобщенное представление данной модели.



Рис. 6. Модель внутривузовской профессиональной социализации будущих учителей

Профессиональная адаптация представляет собой процесс постепенного вхождения в профессию, знакомство с содержанием и особенностями педагогической деятельности, приспособление к требованиям и условиям работы учителя, к педагогическому коллективу, взаимодействие в процессе профессиональной деятельности. Профессиональную адаптацию, без сомнения, можно отнести к механизмам, обеспечивающим дальнейшее включение в профессиональную среду.

Модель профессиональной адаптации студентов педагогического вуза

Период профессиональной адаптации объективно включает в себя и принятие новых социальных ролей, функций профессионального характера и включение в структуру межличностных отношений при решении профессиональных педагогических задач. В результате профессиональной адаптации достигается оптимальное соотношение между требованиями, предъявляемыми обществом к профессии учителя в целом, традициями и нормами профессионального сообщества и их реализацией в выполняемой педагогической деятельности.

Поскольку каждый из указанных этапов внутривузовской профессиональной социализации (адаптация, идентификация) – не одномоментный акт, а длительный процесс со своей уникальной логикой развития, необходимо исследовать каждый из этих этапов отдельно и выявить внутреннее строение и содержание. Представим наше видение напол-

нения этапов профессиональной адаптации и идентификации через соответствующие модели.

Уникальность данного этапа профессиональной социализации состоит в том, что процесс профессиональной адаптации совпадает по времени с процессом адаптации студента к вузу. На протяжении первого года обучения происходит еще и постепенное вхождение студента в образовательную среду педагогического вуза, приспособление к требованиям и условиям его работы, содержанию, особенностям учебной деятельности. При этом адаптация, как сложный и многогранный процесс, предполагает серьезную перестройку системы ценностно-познавательных ориентаций личности, установление межличностных связей и отношений, мобилизацию сил и способностей вчерашнего школьника, который теперь должен осваивать содержательно новую информацию с помощью новых способов познавательной деятельности.

Вузу, заинтересованному в скорейшей адаптации первокурсников, необходимо создать такие условия, при которых адаптационный процесс стал бы целенаправленным и интенсивным, поскольку стихийность адаптации существенно затягивает вхождение студента в жизнь университета и приводит к неопределенным, не всегда педагогически значимым результатам и существенно затягивает процесс адаптации профессиональной.

Обобщая выводы современных отечественных ученых (В.С. Аршавский, Ф.Б. Березин, Б.Н. Гузанов, Г.М. Заракowski, Л.А. Китаева-Смык, Е.Ю. Коржова, Н.И. Конюхов, В.И. Медведев, А.А. Реан, В.В. Ротенберг и др.), изложенные в

современной научной литературе, мы пришли к заключению, что профессиональная адаптация является:

- целостным, системным процессом;
- важнейшей стадией профессиональной социализации, оказывающей прямое влияние на психологический комфорт, устойчивость и сознательность мотивации, адекватную направленность деятельности;
- активной формой самореализации личности и условием ее профессиональной успешности.

Профессиональная адаптация предполагает адаптацию к профессиональной деятельности, требованиям, нормам и условиям профессионального труда, социально-профессиональному статусу, ценностным отношениям в профессиональном сообществе.

Длительность процесса адаптации индивидуальна и определяется, прежде всего, психологическими особенностями первокурсника, его личностными и деловыми качествами, ценностными ориентациями, состоянием здоровья и др. Однако традиционно адаптационным периодом считается первый год обучения в вузе. За это время студенты проходят полный цикл учебной деятельности, приобретают опыт работы практически во всех формах академического взаимодействия, знакомятся с особенностями работы реального образовательного учреждения в период первых производственных практик.

Как показало наше исследование, адаптация реализуется, в мировоззренческом, операциональном и поведенческом направлениях и является трех-стадийным процессом, включающим

- вводно-ознакомительную стадию,
- действенно-операциональную стадию,
- функционально-ассимиляционную стадию.

При этом первая стадия охватывает период первого месяца учебного года (до праздника «Посвящение в студенты»), вторая – с октября до окончания каникул после зимней сессии, третья – второй семестр и летняя сессия.

Как показало проведенное нами исследование, профессиональная адаптированность будущих учителей проявляется на трех основных уровнях: ознакомительном, уровнях ситуативного или устойчивого проявления, а основными критериями ее эффективности являются:

- когнитивный критерий, характеризующий интерес к профессии педагога, открытость для приобретения знаний, умений, опыта педагогической деятельности;

- коммуникативный критерий, отражающий особенности взаимодействия с социальным окружением в условиях личностной свободы;

- креативно-деятельностный критерий, ориентирующий на применение творческого подхода к педагогической деятельности; формирующий способность осознанного выбора комплекса методов и технологий;

- эмоционально-волевой критерий, отражающий личное отношение будущего педагога к профессиональной социализации, его чувства, эмоции, личностные качества;

- мотивационно-ценностный, характеризующий готовность к самостоятельному осуществлению профессиональной деятельности, профессиональной социализации.

Основными условиями успешности адаптации студентов являются:

- 1) сформированность профессиональной направленности;
- 2) сопровождение представителями вуза процесса адаптации студентов;
- 3) как можно более раннее начало адаптационного процесса;
- 4) использование разнообразных средств адаптации, в том числе и средств сетевого взаимодействия со студентом, обеспечивающих своевременное оказание ему необходимой помощи.

Сложность и многоаспектность процесса адаптации студентов предполагает привлечение большого количества представителей педагогического коллектива:

– ректор и проректоры, специалисты учебно-методического управления, осуществляющие опосредованное адаптационное воздействие на студента;

– деканы факультетов, преподаватели, кураторы академических групп, руководители специальностей (дополнительных педагогических профессий), оказывающие на студента (первокурсника) прямое, непосредственное воздействие.

Схематично наполнение процесса профессиональной адаптации будущих учителей в педагогическом вузе приведено нами на рис. 7.

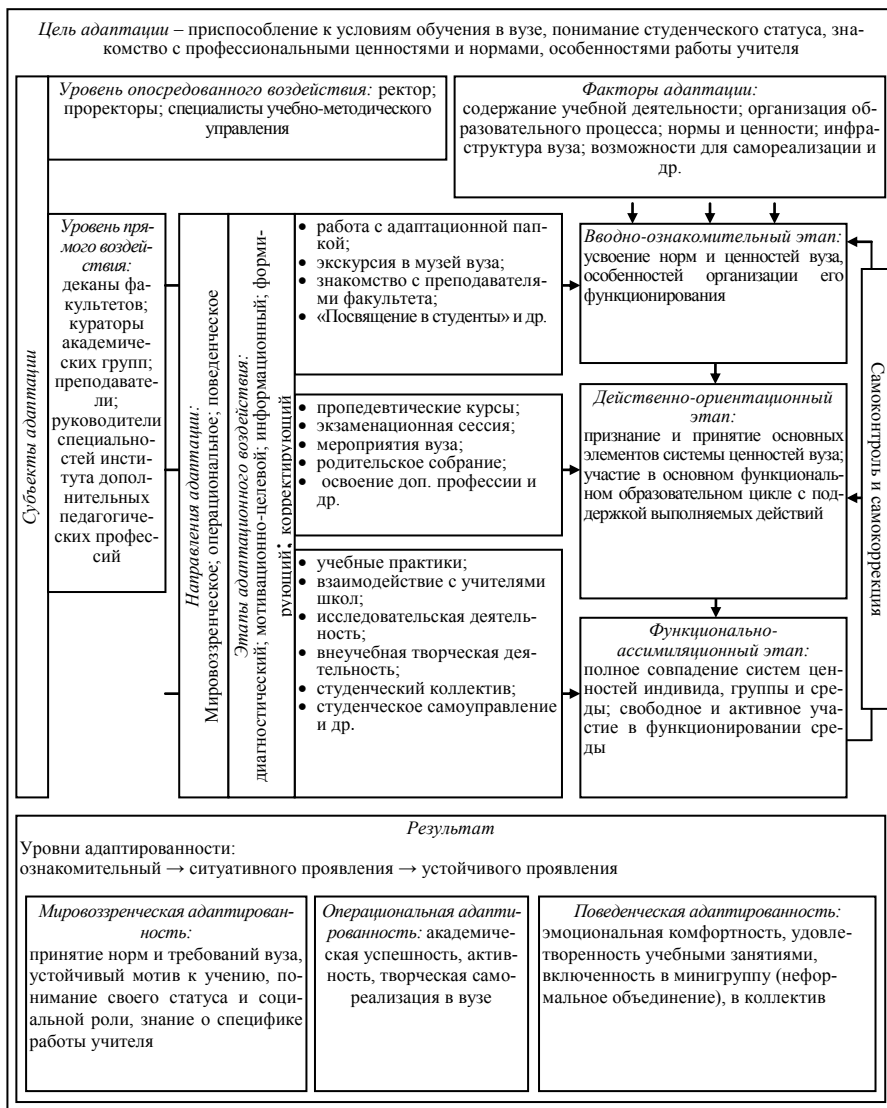


Рис. 7. Модель профессиональной адаптации студентов в педагогическом вузе

Модель профессиональной идентификации студентов педагогического вуза

Под профессиональной идентификацией мы понимаем процесс установления тождественности собственного профессионального «Я» с образом идеального педагога, оптимально выполняющего свою профессиональную деятельность, усвоение норм и ценностей профессионального сообщества. Идентификация является ключевым фактором профессионального самоопределения и выражается в идейном единстве с профессиональной группой, делом, отдельным человеком из профессионального сообщества. Профессиональная идентификация позволяет расширить возможности и создать условия для роста объема и повышения качества социокультурного капитала будущего педагога, является важнейшей предпосылкой сплоченности и солидарности педагогического сообщества, стартовой площадкой для продвижения к вершинам профессионального мастерства.

Как показали исследования современных ученых (С.А. Дружилов, Е.Г. Ефремов, А.В. Мудрик, Ж.П. Павлова, А.В. Петровский, Н.Г. Рукавишникова, Д.В. Шляков, Л.Б. Шнейдер и др.), профессиональная идентификация у студентов педагогического вуза формируется постепенно и не всегда стабильно по мере овладения профессией, апробирования новых видов педагогической деятельности, обогащения опыта решения профессиональных задач. Профессиональная идентификация студентов может усиливаться или ослабевать. Она становится более объективной при получении истинной информации об особенностях професси-

ональной деятельности учителя, о его социальной роли и требованиях к нему со стороны профессии.

Профессиональная идентификация опирается на следующие знания: принадлежности к профессиональному сообществу; степени своего соответствия профессиональным эталонам; своего места в системе профессиональных «ролей»; степени признания в профессиональной группе; своих сильных и слабых сторон; путей самосовершенствования; индивидуальных способов успешного действия; себя и своей работы в будущем. Профессиональная идентификация включает в себя лично приемлемые профессиональные традиции, ценности и смыслы творческой деятельности, переживания и сопереживания в коллективном труде. К основным профессиональным ценностям будущего учителя мы относим знание, личность ребенка, истину, творчество, коллектив, Родину, справедливость и др.

К сущностным особенностям профессиональной идентификации следует отнести, во-первых, процессный характер, состоящий из этапов а) принятия себя как субъекта профессиональной деятельности, б) сопоставления себя с профессиональным идеалом, в) профессиональной персонификации; и, во-вторых, непосредственное влияние на формирование ценностно-смысловой системы личности.

Схематично наполнение процесса профессиональной идентификации будущих учителей в педагогическом вузе приведено нами на рис. 8.

Организационно-содержательная модель внутривузовской профессиональной социализации студентов

Взаимодействие указанных выше субъектов, непосредственно участвующих в процессе внутривузовской профессиональной социализации будущих учителей, должно осуществляться в соответствии со специально созданной для этого программой в следующих направлениях: учебно-познавательная деятельность, научно-исследовательская деятельность, воспитательная работа, практика, индивидуальная работа.

Разработанная нами программа внутривузовской профессиональной социализации будущих учителей включает три основные стадии:

- мотивационно-ценностная стадия (1 курс);
- содержательно-деятельностная стадия (2–3 курс);
- профессионально-исследовательская стадия (4–5 курс).

На рис. 9 приведено обобщенное представление организационно-содержательной модели внутривузовской профессиональной социализации студентов.

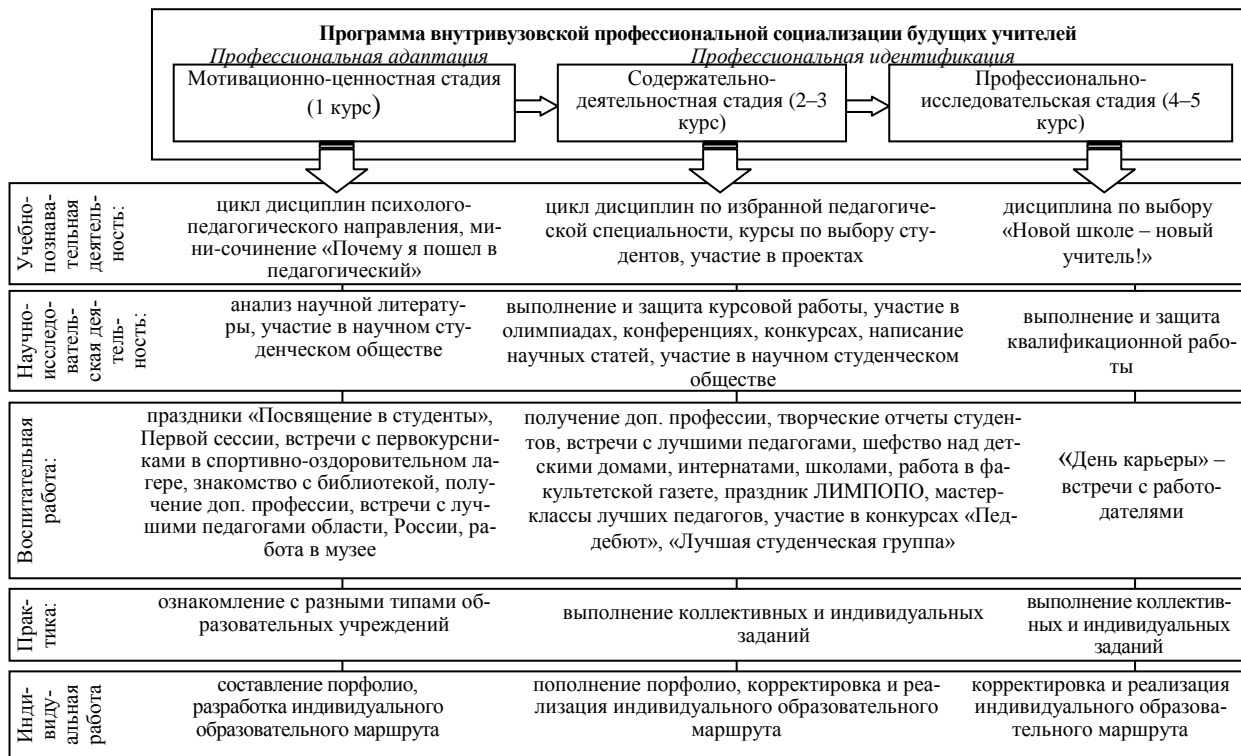


Рис. 9. Организационно-содержательная модель внутривузовской профессиональной социализации студентов

Модель мониторинга внутривузовской профессиональной социализации

Как уже отмечалось ранее, период обучения в высшем учебном заведении представляет собой относительно управляемую и социально контролируемую социализацию, от которой во многом будет зависеть дальнейшее самоизменение человека. Продуктивность профессиональной социализации студентов в вузе зависит от непрерывности ее контроля, который обеспечивается средствами педагогического мониторинга.

Мониторинг представляет собой процесс отслеживания состояния объекта (системы или сложного явления) с помощью непрерывного или периодически повторяющегося сбора данных, представляющих собой совокупность определенных ключевых показателей. Педагогическим мониторингом назовем планомерное отслеживание состояния педагогического явления, включающее диагностику, прогнозирование и коррекцию его развития. Действия в ходе педагогического мониторинга предполагают выполнение следующих процедур:

- 1) организация мониторинга,
- 2) получение данных,
- 3) интерпретация данных.

Как показывает анализ литературы, реализация педагогического мониторинга должна осуществляться с учетом требований непрерывности, планомерности, всесторонности, оптимальности и непротиворечивости. Мониторинговые мероприятия, как правило, иницируются лицами, ответственными за реализацию процесса профессиональной

социализации (преподаватели вуза, кураторы, деканы, руководители дополнительных специальностей и т.д.) или самими студентами.

В структуре педагогического мониторинга мы выделяем организационный и процессуальный компоненты. Первый представляет иерархические связи реализации процедур сбора, хранения и переработки необходимой педагогической информации, которые в зависимости от решаемой задачи могут задействовать те или иные управленческие уровни педагогической системы: конкретного преподавателя или куратора, декана или его заместителей и т.д. Процессуальный компонент в структуре педагогического мониторинга определяет содержание и последовательность выполнения его этапов, каждый из которых имеет свое назначение, цели и методы реализации.

Отслеживание эффективности внутривузовской профессиональной социализации студентов потребовало определения критериев и показателей. В соответствии с мировоззренческим, операциональным и поведенческим направлениями был определен следующий комплекс критериев и показателей (табл. 4).

Программные мероприятия по мониторингу представлены нами в таблицах 4, 5 и 6. Содержание предварительной диагностики, реализуемой в рамках педагогического мониторинга, отражено в табл. 5.

Таблица 4

Критерии и показатели эффективности внутривузовской профессиональной социализации студентов

1	Критерии		Показатели
	2	3	4
Диагностика степени адаптированности	Мировоззренческая адаптированность	Когнитивный	Элементарные знания о профессии педагога; гибкость, мобильность, осознанность мышления; элементарные знания о единстве человека и природы
	Операционная адаптированность	Коммуникативный	Развитость коммуникативных умений
		Креативно-деятельностный	Способность к педагогической деятельности; творческие способности; здоровый стиль поведения
	Поведенческая адаптированность	Эмоционально-волевой	Эмоциональная отзывчивость, способность к сопереживанию; реакция на успех и неудачу; волевые устремления, самостоятельность и принципиальность
		Мотивационно-ценностный	Направленность, характер, способности; мотивационная готовность к учению; ориентация на общечеловеческие ценности; навыки физического самосовершенствования; устойчивость психосоматического состояния

Продолжение табл. 4

1	2	3	4
Диагностика степени идентифицированности	Мировоззренческая идентифицированность	Когнитивный	Познавательные способности к восприятию учебного материала; наличие определенного багажа знаний; способность к переработке и фиксации необходимой педагогической и методической информации
	Операционная идентифицированность	Коммуникативный	Умения и навыки планирования коммуникативного взаимодействия с субъектами образования; организация взаимодействия в воспитательно-образовательном процессе; установление контактов с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей
		Креативно-деятельностный	Творческая самостоятельность в решении учебно-педагогических задач; творческий подход к организации воспитательной работы; творческое использование информационных технологий; способность к созданию здоровьесберегающей образовательной среды
Поведенческая адаптированность	Эмоционально-волевой	Способность к адекватной самооценке; волевые качества личности; способность к саморегуляции поведения; стремление к профессиональному успеху; удовлетворенность условиями обучения	

Окончание табл. 4

1	2	3	4
		Мотивационно-ценностный	Система личностных и профессиональных ценностей; ценностные представления о здоровьесберегающей функции педагогической деятельности

Таблица 5

Программа предварительной диагностики

Сроки	Цель	Показатели
1	2	3
Первая неделя сентября	Оценка способности ориентироваться в мире жизненных ценностей (мотивационно-ценностный компонент)	Ориентация на общечеловеческие ценности; психосоматическое состояние; навыки физического совершенствования; представление об оздоровительной деятельности; стрессонапряженность
Октябрь	Изучение педагогических способностей (когнитивный компонент)	Знания о профессии педагога; педагогические способности
Ноябрь	Изучение профессионально значимых качеств личности (эмоционально-волевой компонент)	Черты характера, важные для профессии педагога; реакция на успех и неудач; волевые устремления, самостоятельность и принципиальность
Февраль	Изучение творческих способностей, мотивов поведения и стиля деятельности (креативно-деятельностный компонент)	Творческий подход к профессиональной деятельности; мотивы поведения; эмоциональная отзывчивость, способность к сопереживанию, установлению отношений с субъектами образования; стиль деятельности
Апрель	Оценка адаптации студентов к образовательной среде вуза	Адаптивность к образовательной среде

Содержание промежуточной диагностики, реализуемой в рамках педагогического мониторинга, отражено в табл. 6.

Таблица 6

Программа промежуточной диагностики

Сроки	Цель	Показатели
1	2	3
1–2 недели сентября	Изучение психоэмоционального состояния и самочувствия как показателей адаптированности студентов к образовательной среде вуза (эмоционально-волевой компонент)	Самооценка, самоконтроль; саморегуляция поведения
Ноябрь	Оценка эффективности развития коммуникативных способностей студентов (коммуникативный компонент)	Умения и навыки планирования коммуникативного взаимодействия с субъектами образования
Февраль	Оценка уровня профессиональной ориентации в мире ценностей, эффективности развития мотивации к успеху в деятельности (мотивационно-ценностный компонент)	Система личностных и профессиональных ценностей; ценностные представления о здоровьесберегающей функции педагога; стремление к профессиональному успеху
Март	Изучение выраженности умения самостоятельно принимать педагогически правильные решения (креативно-деятельностный компонент)	Творческая самостоятельность в решении педагогических задач

Окончание табл. 6

1	2	3
Апрель-май	Изучение уровня развития познавательных способностей (когнитивный компонент)	Познавательные способности к восприятию учебного материала; способность к переработке и фиксации необходимой педагогической и методической информации

Содержание итоговой диагностики, реализуемой в рамках педагогического мониторинга, отражено в табл. 7.

Таблица 7

Программа итоговой диагностики

Сроки	Цель	Показатели
Февраль	Изучение уровня сформированности профессиональной компетентности (когнитивный критерий)	Способность к оцениванию достигаемых педагогических и методических результатов
Март	Оценка уровня подготовки студентов к реализации здоровьесберегающего образования (мотивационно-ценностный компонент)	Владение оздоровительными технологиями. Способность студентов к созданию здоровьесберегающей образовательной среды
Апрель	Исследование готовности к профессиональной деятельности (креативно-деятельностный компонент)	Проектирование перспектив развития и результатов профессиональной деятельности

Схематично содержание педагогического мониторинга в виде модели приведено нами на рис. 10.



Рис. 10. **Модель мониторинга эффективности внутривузовской профессиональной социализации будущих учителей**

Модель внутривузовской профессиональной социализации магистранта

Магистрант – это кандидат на получение степени магистра. Подготовка магистра в педагогическом вузе осу-

ществляется после получения степени бакалавра или специалиста. Основная цель подготовки магистра в педагогическом вузе – более глубокое освоение теории по выбранному профилю и подготовка к научно-исследовательской и преподавательской деятельности. Профессиональная социализация магистров представляет собой процесс интеграции (третий процесс в рамках первичной (внутривузовской) социализации студентов), формирующий научное мировоззрение магистрантов; проявление качеств, способствующих созданию новых профессиональных ценностей, обогащающих профессиональную культуру. Объектами профессиональной деятельности магистров педагогического вуза являются:

- обучение;
- воспитание;
- индивидуально-личностное развитие обучающихся;
- здоровье обучающихся;
- здоровьесберегающие технологии образования;
- психолого-педагогическое и социальное сопровождение обучающихся, педагогов и родителей в образовательных учреждениях различного типа и вида; социализация.

Особое значение приобретает формирование профессиональной интеграции, готовности к будущей преподавательской деятельности в педагогическом колледже или вузе. У магистрантов появляются новые, становящиеся все более актуальными, ценности, связанные с осознанием необходимости непрерывного образования; возможность карьерного роста. На это его нацеливает научно-исследовательская практика в вузе в качестве ассистента. На операциональном уровне профессиональная социализация проявляется в овладении методами управления коллективом и развития образовательного учреждения в соответствии с

разработанными планами и программами, в умении использовать новейшие формы и методы подачи лекционного материала и диалогового общения со студентами.

Показателем является удовлетворенность своим социально-профессиональным статусом и сформированность профессиональной компетенции.

Научная интеграция магистрантов педагогического вуза заключается в освоении технологии научного и педагогического исследования по внедрению инновационных разработок. У магистрантов появляется желание участвовать в научных конференциях, семинарах, публиковать результаты исследования в журналах и сборниках научных трудов. Магистрант педагогического вуза способен вести библиографическую работу и патентный поиск информации об инновационных проектах с привлечением современных информационных технологий. Результатом научной интеграции магистров является сформированность научной компетентности, которая выражается в умении проводить фундаментальные и прикладные исследования по инновационным проблемам образования, создавать программные и электронные продукты и отражать их результаты в различного рода публикациях (рис. 11).

Общекультурная компетентность как результат профессиональной социализации магистрантов проявляется в сформированных умениях и культурных навыках работы с разного рода аудиториями; в умении вести просветительскую работу среди населения, использовать современные сети для эффективной коммуникации педагогическим сообществом.

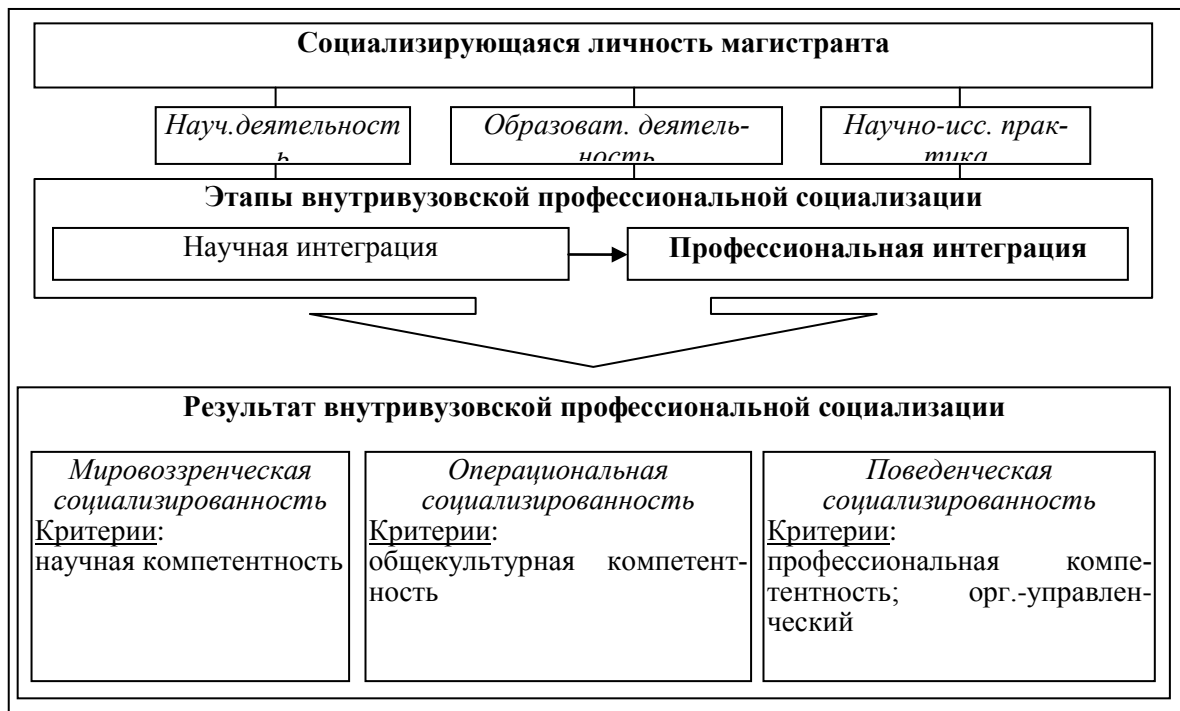


Рис. 11. Модель внутривузовской профессиональной социализации магистранта

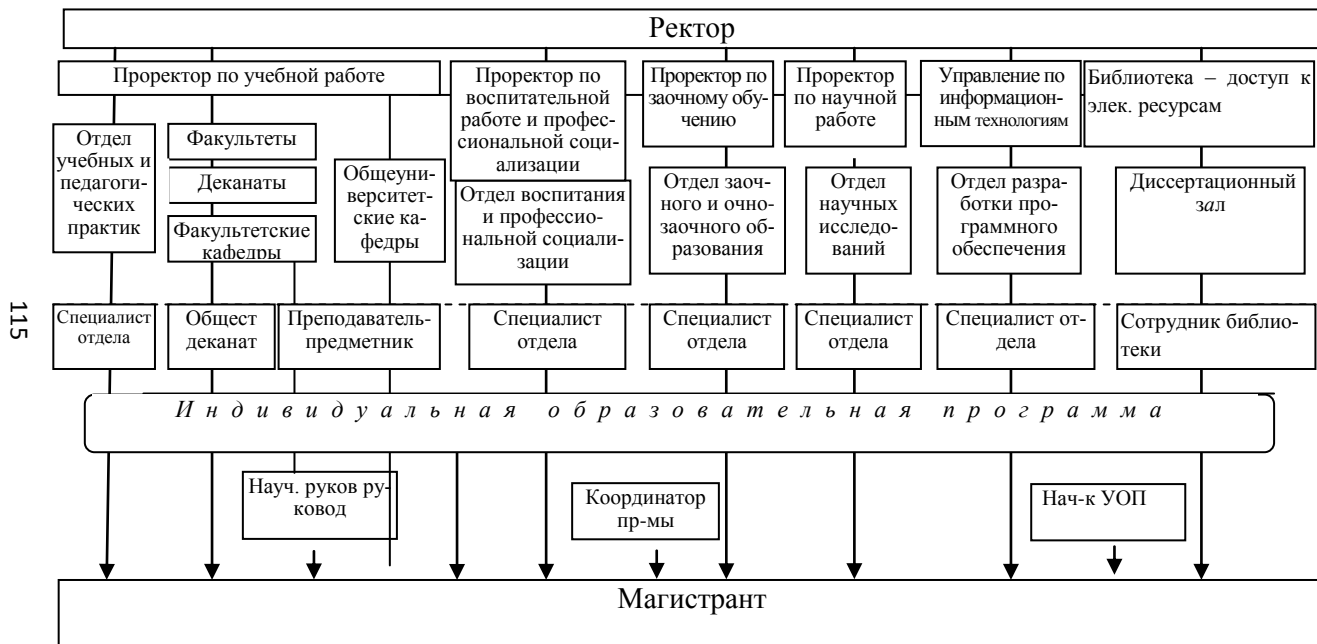


Рис. 12. Организационная структура педагогического вуза, обеспечивающая внутривузовскую профессиональную социализацию магистрантов

Непосредственную работу с магистрантами осуществляют факультеты и кафедры, на основе стандарта разрабатывающие магистерские программы по профилю, качество которых контролируется начальником управления образовательной политикой вуза и утверждается ректором. Непосредственный процесс обучения магистрантов осуществляется деканатами и кафедрами. Индивидуальная образовательная программа для каждого магистранта определяется координатором, который с учетом личных интересов магистранта разрабатывает его индивидуальный маршрут. Как правило, таким координатором является ведущий ученый вуза, чьи научные интересы и наработки легли в основу образовательной программы. Научная деятельность магистранта осуществляется под руководством научного руководителя, отвечающего за результат научного исследования, которым выступает написание магистерской диссертации, а также участие в конференциях, публикации научных статей.

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (семинаров в диалоговом режиме, дискуссий, компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий, результатов работы студенческих исследовательских групп, вузовских и межвузовских телеконференций) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.



117

Рис. 13. Модель профессиональной социализации студентов

Отметим, что в рамках учебных курсов должны быть предусмотрены встречи с представителями других вузов, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Научным результатом магистранта является защита диссертации. Магистерская диссертация – это научное исследование объемом 120 страниц, содержащее теоретические и эмпирические результаты, имеющее научную новизну, теоретическую и практическую значимость. Защита магистерской диссертации осуществляется на заседании государственной аттестационной комиссии вуза. При условии успешной защиты присваивается степень магистра по профилю подготовки.

Таким образом, профессиональная социализация магистрантов – целенаправленный педагогический процесс интеграции магистрантов в научно-исследовательскую и профессиональную деятельность, результатом которого является сформированность научной, профессиональной и общекультурной компетентностей.

Модель выпускника педагогического вуза, обладающего потенциалом для профессиональной социализации

Данная модель построена на основе компетентностного подхода, с учетом зафиксированных в ФГОС ВПО требований к профессиональной подготовке будущих учителей, этапов профессиональной социализации студента педагогического вуза и рассматривается как результат

процесса его внутривузовской профессиональной социализации.

Нормативно-правовой базой, положенной в основу разработки данной модели, являются государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования третьего поколения и требования к результатам освоения основных образовательных программ, выраженные в аспектах знаний, умений, владений и профессионально значимых личностных качеств. Исходя из требований и содержания стандартов выделены общепрофессиональные, специальные, общекультурные компетенции. Феномен профессиональной социализации и ее сущность продиктовали необходимость выделения социально-психологической и личностной компетенции.

В результате модель выпускника педагогического вуза, обладающего потенциалом для дальнейшей профессиональной социализации, представлена в единстве общепрофессиональных, специальных, общекультурных, социально-психологических и личностных компетенций, охарактеризованных как комплекс личностных характеристик, среди которых знания, умения, владения, качества (табл. 8).

Таблица 8

Модель выпускника педагогического вуза, обладающего потенциалом для профессиональной социализации

Вид компетенции	Знания	Умения	Владения	Личностные качества
1	2	3	4	5
Общепрофессиональные	Предметно-профессиональные (конкретная сфера научного знания, педагогика, психология; нормативно-правовая база образования, основ здоровьесбережения); о терминальных и инструментальных ценностях педагогической профессии и профессионального сообщества	Проектировать и планировать профессиональную деятельность; работать с профессиональной информацией (отбирать, анализировать, представлять); использовать здоровьесберегающие технологии в профессиональной деятельности	Навыками профессиональной работы с информацией, в том числе на профессиональных интернет-порталах; навыками организации совместной и индивидуальной деятельности детей в соответствии с возрастными нормами их развития	Трудолюбие, добросовестность, ответственность, деловитость, инициативность, самообладание, последовательность, разумная требовательность

Продолжение табл. 8

1	2	3	4	5
Специальные	Научно-методические в сфере обучения и воспитания ребенка (методика преподавания, воспитания); методов и технологий, позволяющих решать диагностические и коррекционно-развивающие задачи	Проектировать и планировать учебную и воспитательную работу; организовывать учебный процесс, в том числе и самостоятельную работу учащихся	Эффективными методами и технологиями обучения и воспитания ребенка	Трудолюбие, добросовестность, ответственность, деловитость, инициативность, самообладание, последовательность, разумная требовательность
Общекультурные	Об общечеловеческих ценностях; о моральных нормах и основах нравственного поведения; литературного русского языка; этнокультурных и конфессиональных различий участников образовательного процесса	Применять исторический метод к оценке социокультурных явлений; последовательно и грамотно формулировать и высказывать свои мысли; выстраивать взаимодействие с учетом этнокультурных и конфессиональных различий участников образовательн. процесса	Моральными нормами и основами нравственного поведения; устной и письменной речью в соответствии с нормами русского языка; навыками толерантного поведения	Порядочность, честность, искренность, толерантность, вежливость, тактичность, чувство собственного достоинства, скромность

Окончание табл. 8

1	2	3	4	5
Социально-психологические	Этических норм и правил поведения в профессиональном сообществе, основ корпоративной культуры; основ педагогической конфликтологии; основ психологии общения детского коллектива; основ социально-адаптационных процессов	Выстраивать деловые отношения в профессиональной среде; выстраивать процесс общения с детьми и родителями; руководить адаптационными процессами в детском коллективе	Методами и технологиями эффективного взаимодействия с коллегами, родителями, детьми; навыками проявления профессионально-этических норм, норм корпоративной культуры	Общительность, толерантность, открытость, отзывчивость, гибкость, внимательность, терпеливость
Личностные	Профессиональных ценностей; в сфере профессионального самопознания, самоорганизации, саморазвития, самореализации; методик и технологий профилактики профессионального выгорания	Самоорганизации, самоуправления, самореализации в квазипрофессиональной деятельности	Навыками осознанной деятельности по саморазвитию профессионально-значимых личностных качеств	Эмпатия, альтруизм, мобильность, рефлексивность, оптимизм, доброжелательность, гибкость, аттракция

Таким образом, внутривузовская профессиональная социализация будущих учителей, являясь важнейшим фактором их профессиональной успешности, требует активизации усилий всех субъектов процесса профессиональной подготовки, проходит в своем развитии две основные стадии (профессиональная адаптация и профессиональная идентификация) и реализуется в формировании у студентов профессиональной направленности, осознанного стремления трудоустроиться по профилю подготовки и успешно продвигаться к вершинам профессионального мастерства.

2.2. Модель послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов

Послевузовская профессиональная социализация является менее управляемым процессом, чем внутривузовская, а значит, ее направленность, интенсивность и результативность в большей степени зависят от самого молодого специалиста, его профессионального мировоззрения и ценностных ориентаций. Весь процесс подготовки в вузе, нацеленный на то, чтобы сориентировать молодого специалиста на дальнейшую социализацию в профессии, только формирует первоначальный опыт и осознанную потребность в профессиональной самореализации. Дальнейшее (послевузовское) продвижение должен инициировать сам выпускник, а остальные субъекты профессионального сообщества лишь помогают ему в данном процессе.

Обобщенная модель послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников

педагогических вузов – имеет комплексный характер и состоит из следующих частных моделей:

- организационно-управленческой;
- процессно-деятельностной;
- организационно-содержательной;
- модель мониторинга эффективности;
- модель профессионально социализированного молодого специалиста сферы образования.

Представим содержание данных моделей, не останавливаясь на общих с внутривузовским процессом характеристиках.

Организационно-управленческая модель послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов

При представлении организационно-управленческой модели мы укажем распределение представителей образовательного учреждения при воздействии на молодого специалиста в соответствии с функциональной ролью каждого из участников процесса.

Исследуя послевузовский период профессиональной социализации, мы исходили из того, что руководители образовательных учреждений, куда по окончании вуза попадает выпускник, заинтересованы в том, чтобы молодой специалист закрепился и остался там для продолжения трудовой деятельности. В связи с этим существенное значение приобретает система наставничества, и потому считаем необходимым включить наставника молодого специалиста в организационную структуру образовательного учреждения, трудоустраивающего молодого специалиста.

В условиях современного образовательного учреждения профессиональная социализация молодых специалистов, как правило, осуществляется в соответствии со следующей организационной структурой образовательного учреждения (рис. 14).

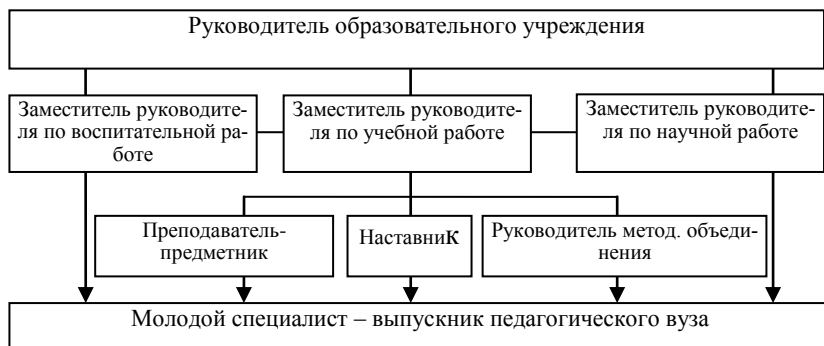


Рис. 14. Организационно-управленческая модель послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов

Основными субъектами, участвующими в процессе профессиональной социализации молодого специалиста в образовательном учреждении, мы считаем директора образовательного учреждения, его заместителя (завуча) и наставника.

Процессно-деятельностная модель послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов

Как указано ранее, профессиональная социализация включает три основных этапа: профессиональную адаптацию, идентификацию и интеграцию. Первые два могут и

должны реализовываться еще в период профессиональной подготовки в вузе. Профессиональная же интеграция – послевузовский процесс, который реализуется самостоятельно и сводится к активному взаимодействию молодого специалиста с профессиональной средой и ее субъектами.

Однако, исследовав содержание и специфику первых трех лет профессиональной деятельности молодого специалиста – выпускника педагогического вуза, отметим, что этот период целесообразно разделить на два: адаптацию к образовательному учреждению, в котором начинает работать выпускник, и собственно профессиональную интеграцию.

Этап адаптации длится в течение первого года профессиональной деятельности. Такая продолжительность обусловлена тем, что за это время молодой специалист – выпускник педагогического вуза – успевает пройти полный годичный цикл учебного процесса, получить все виды профессионального опыта и приспособиться к условиям труда в образовательном учреждении. Второй этап – этап интеграции – длится два года.

При этом ключевое различие в деятельности молодого специалиста на этих этапах мы видим в том, что в период адаптации к образовательному учреждению, прежде всего, им апробируются и отрабатываются индивидуальные способы действий, а в период интеграции происходит его включение в коллективную работу педагогического сообщества.



Рис. 15. Модель послевузовской профессиональной социализации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза

Представим модель адаптации к образовательному учреждению и модель профессиональной интеграции.

Модель адаптации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза – к образовательному учреждению

Адаптация к образовательному учреждению – это процесс постепенного вхождения выпускника педагогического вуза в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательном учреждении, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность. Данный период представляет собой начальное время работы молодого специалиста – выпускника педагогического вуза – в новых для него условиях. В ходе этого процесса осуществляются адаптационные мероприятия, в том числе обучение и детальный контроль качества работы.

В результате адаптации достигается оптимальное соотношение между требованиями, предъявляемыми обществом к профессии учителя в целом, традициями и нормами образовательного учреждения, где работает молодой специалист, и их реализацией в выполняемой им педагогической деятельности.

Существенную роль в процессе адаптации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза – играет наставник – член педагогического коллектива, который обладает

– опытом преподавательской деятельности, соответствующей направлению подготовки адаптируемого молодого специалиста;

– вводит адаптируемого в профессию;

– содействует его «закрепляемости» в образовательном учреждении.

Не останавливаясь на общих характеристиках процесса адаптации (они были изложены ранее), отметим, что адаптация к образовательному учреждению, как правило, длится в течение первого года работы молодого специалиста, а ее показателями являются:

1) профессиональная активность (интенсивность выполнения профессиональных функций);

2) дисциплинированность (принятие норм и правил работы образовательного учреждения, отсутствие их нарушений);

3) профессиональная успешность (наличие положительных результатов работы);

4) удовлетворенность условиями работы в образовательном учреждении (удобство работы);

5) эмоциональная комфортность (уверенность, спокойствие, оптимистичность, удовлетворенность работой в педагогическом коллективе);

6) психосоматическое состояние (душевное благополучие, отсутствие болезненных психических проявлений);

7) готовность и интерес к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении.

Схематично наполнение адаптационного процесса в образовательном учреждении приведено нами на рис. 16.



Рис. 16. Модель адаптации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза к образовательному учреждению

Модель профессиональной интеграции молодых специалистов – выпускников педагогического вуза

Профессиональная интеграция является заключительным этапом профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза. Профессиональная интеграция обеспечивает самостоятельный выбор молодым специалистам жизненных целей и способов их достижения, личностных стратегии; определение и соотнесение личностных целей, способов и ценностей с целями, способами и ценностями педагогического сообщества; профессиональное и личностное развитие молодого специалиста.

Профессиональную интеграцию мы трактуем как процесс осознанного вхождения личности в профессию, практико-ориентированное освоение профессиональной деятельности. Она позволяет сформировать целостное представление о профессиональной деятельности и способствует подготовке высококвалифицированного специалиста путем получения системы взаимосвязанных знаний и умений, расширения опыта профессиональной деятельности.

Профессиональную интегрированность характеризуют полная погруженность в профессиональную жизнь, удовлетворенность выбранной профессией, осознанная профессиональная позиция, постоянное подтверждение своей профессиональной значимости, нужности и полезности.

Современные ученые считают, что интеграционные процессы приводят к расширению социокультурной базы квалификации специалиста, и рассматривают интеграционные связи в качестве основы формирования профессиональных компетенций молодых педагогов.

В процессном плане профессиональная интеграция включает три основных этапа: 1) актуализацию, 2) активную профессиональную деятельность, 3) самореализацию.

Эффективность профессиональной интеграции зависит, прежде всего, от активности и сознательности молодых специалистов – выпускников педагогического вуза, предполагает самостоятельную профессиональную деятельность и выражается в следующем:

- стабильно успешное решение профессиональных задач;
- осознание направлений профессионального самосовершенствования;
- сформированность системы ценностей, соответствующей нормам и правилам профессионального сообщества;
- психосоматическое здоровье (душевное благополучие, отсутствие болезненных психических проявлений, адекватная регуляция поведения);
- сформированность профессионально значимых личностных качеств, необходимых для реализации профессиональных функций;
- сформированность индивидуального стиля профессиональной деятельности.

Схематично наполнение процесса профессиональной интеграции приведено нами на рис. 17.

Таким образом, профессиональная интегрированность, как результат профессиональной интеграции, предполагает, что молодые специалисты взаимодействуют согласно ценностям, общим для педагогической профессии и разделяемым ими. Это способствует формированию у них профессиональных умений и навыков, их творческому росту и успешности дальнейшей профессиональной социализации.

Цель интеграции – формирование установки на объединение индивидуально значимых интересов и требований ОУ в профессиональном сознании и деятельности личности

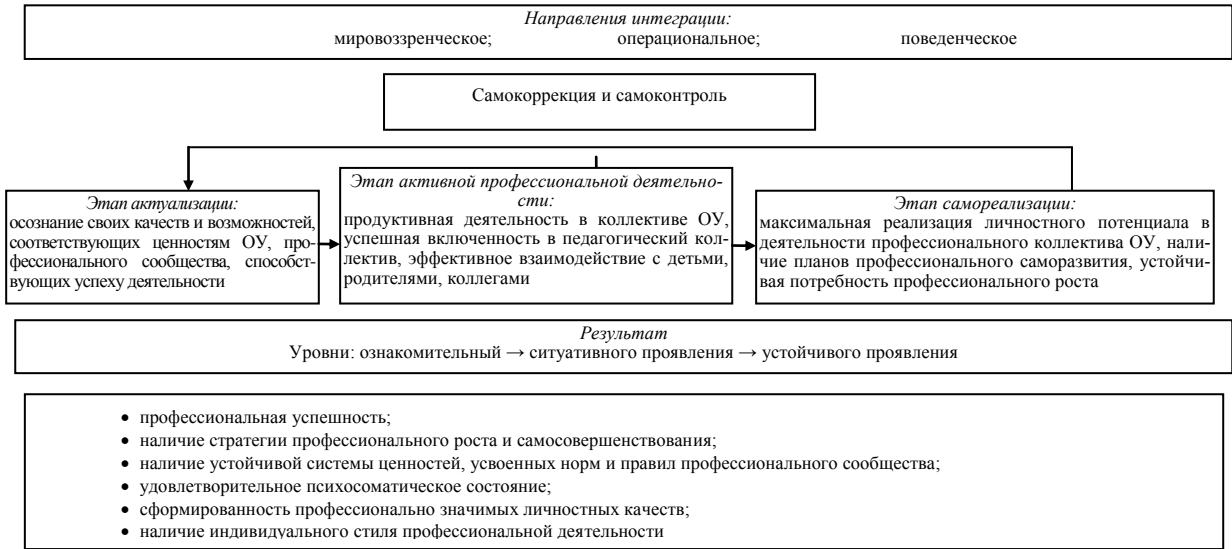


Рис. 17. Модель профессиональной интеграции молодых специалистов – выпускников педагогического вуза

Организационно-содержательная модель послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов

Данный вид модели характеризует комплекс программных мероприятий, обязательное выполнение которых обеспечивает эффективность послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов.

В статусе молодого специалиста выпускник проводит три года после окончания вуза. Поскольку данный период мы подразделяем на два, выделяя этап адаптации к образовательному учреждению и этап профессиональной интеграции, то в данной модели мы представляем соответственно две программы.

Отметим, что выделение первого года работы в образовательном учреждении как самостоятельного этапа в процессе профессиональной социализации носит условный характер, поскольку, попадая в педагогический коллектив образовательного учреждения, молодой специалист сразу начинает интеграцию в профессиональную среду. Однако существенная специфика именно первого года работы и комплексность решаемых в этот период задач (закрепиться в профессии, адаптироваться к учреждению и педагогическому коллективу, привыкнуть к условиям работы, установить контакты с учителями и учащимися, получить опыт самостоятельного выполнения отдельных профессиональных функций и т.д.) требует особых видов и направлений

работы с молодым специалистом, которые нами выделены и представлены в табл. 9.

Таблица 9

Программные мероприятия по адаптации молодого специалиста к образовательному учреждению

Наименование мероприятий	Срок	Ответственные
1	2	3
Представление молодому специалисту образовательного учреждения, его организационной структуры	Первый день выезда на работу	Руководитель образовательного учреждения. Наставник
Знакомство с условиями и порядком прохождения периода адаптации. Правила внутреннего трудового распорядка. Ознакомление с рабочим местом, функционалом по должности	Первый день выезда на работу.	Наставник
Изучение основных документов и нормативных актов, регламентирующих деятельность образовательного учреждения	В течение первых 2-х рабочих дней	Наставник. Выпускник педагогического вуза
Формирование плана адаптации	В течение 3-х дней	Руководитель образовательного учреждения. Наставник

Продолжение табл. 9

1	2	3
<p>Знакомство с должностной инструкцией работника, включающей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - права и обязанности работника; - должностные обязанности, место должности в структуре образовательного учреждения, взаимодействия по должности; - зоны ответственности, полномочия и обязанности; - режим и условия работы; - дисциплина и взыскания; - возможности профессионального роста 	В течение 3-х дней	<p>Руководитель образовательного учреждения. Наставник. Выпускник педагогического вуза</p>
Знакомство с документооборотом по должности	В течение 3-х дней	<p>Наставник. Выпускник педагогического вуза</p>
Организация и проведение вводного адаптационного семинара	В течение первой рабочей недели	<p>Руководитель образовательного учреждения. Наставник</p>
Направление молодого специалиста на дистанционные курсы повышения квалификации молодых специалистов (при необходимости)	В течение всего адаптационного периода	<p>Наставник. Руководитель образовательного учреждения</p>
Использование консультационных возможностей интернет-портала «Молодому учителю» для оптимизации взаимодействия с выпускниками педагогического вуза	В течение всего адаптационного периода	<p>Наставник. Выпускник педагогического вуза</p>
Участие в мероприятиях, обеспечивающих постепенную наработку профессиональных навыков, навыков сотрудничества и коммуникации до уровня, необходимого для исполнения молодым специалистом своих функциональных обязанностей	В течение всего адаптационного периода	<p>Выпускник педагогического вуза. Наставник</p>

Окончание табл. 9

1	2	3
Регулярное обсуждение с адаптируемым выполнением индивидуального плана, степени адаптации, а также взаимоотношения с коллективом образовательного учреждения	В течение всего адаптационного периода (не менее 2-х раз в первый месяц и 1-го раза в последующие 2 месяца)	Выпускник педагогического вуза. Наставник
Участие в сетевом взаимодействии для решения актуальных проблем, получения консультаций и помощи, самообразования	По необходимости в течение всего адаптационного периода	Выпускник педагогического вуза
Заслушивание отчета молодого специалиста о результатах профессиональной деятельности за период адаптации	Через полгода работы и за неделю до окончания периода адаптации	Выпускник педагогического вуза. Наставник. Руководитель образовательного учреждения
Информация руководителю образовательного учреждения о результатах прохождения адаптации молодого специалиста	За 3 дня до окончания периода адаптации	Наставник
Формирование плана по дальнейшей профессиональной социализации успешно адаптированного учителя	В течение недели после окончания периода адаптации	Наставник. Успешно адаптированный учитель

Второй и третий год работы молодого специалиста в образовательном учреждении осуществляется в тесном взаимодействии с членами педагогического коллектива в соответствии с программными мероприятиями, отраженными в табл. 10.

Таблица 10

Программа профессиональной интеграции молодого специалиста в образовательном учреждении

Направления	Коллективное мероприятие, проводимое в образовательном учреждении	Субъекты оценивания
1	2	3
Учебное	Проведение межпредметного учебного занятия (проведение занятия вместе с другими учителями)	Руководитель метод. объединения. Наставник
	Организация и проведение предметных олимпиад	Руководитель метод. объединения. Зам. руководителя образовательного учреждения. Наставник
Воспитательное	Организация и проведение общешкольных конкурсов, праздников. Участие в работе над школьной газетой	Зам. руководителя образовательного учреждения. Наставник
Научно-методическое	Участие в разработке проблемы методического объединения	Руководитель метод. объединения. Наставник
	Участие в разработке проблемы, над решением которой работает коллектив образовательного учреждения	Зам. руководителя образовательного учреждения. Руководитель метод. объединения
	Участие в конференциях, семинарах, круглых столах и др. Участие в грантах	Зам. руководителя образовательного учреждения. Руководитель образовательного учреждения. Наставник

Окончание табл. 10

1	2	3
Межлич- лич- ностное	Совместная деятельность с психологом	Зам. руководителя образовательного учреждения. Руководитель образовательного учреждения. Психолог
	Совместная деятельность с социальным педагогом	Зам. руководителя образовательного учреждения. Руководитель образовательного учреждения. Социальный педагог
	Совместная деятельность с валеологом	Зам. руководителя образовательного учреждения. Руководитель образовательного учреждения. Валеолог
Самосо- вершен- ствова- ние	Прохождение курсов повышения квалификации (повышение категории)	Руководитель образовательного учреждения. Зам. руководителя образовательного учреждения. Руководитель метод. объединения. Наставник

Схематично организационно-содержательная модель послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов – приведена нами на рис. 18.

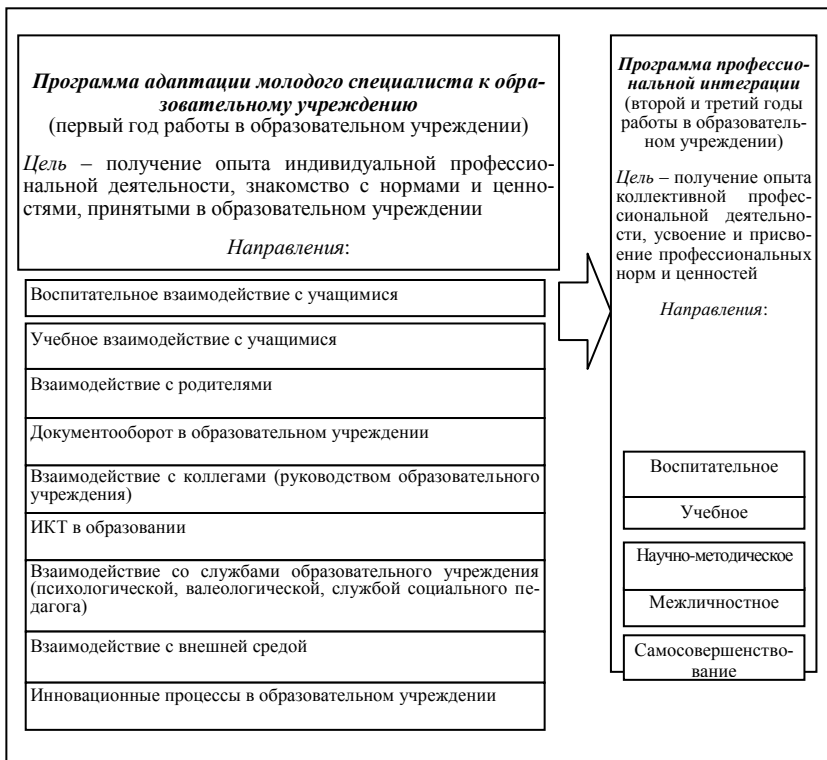


Рис. 18. Организационно-содержательная модель послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов

Модель мониторинга эффективности послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов.

Мониторинг проводится с целью оценивания степени профессиональной социализации (степени адаптированности молодого специалиста в данном образовательном учреждении

в течение адаптационного периода и степени его интегрированности в профессиональную среду в течение второго и третьего года работы после окончания вуза). Декомпозиция указанных целей через задачи приведена на рис. 19.

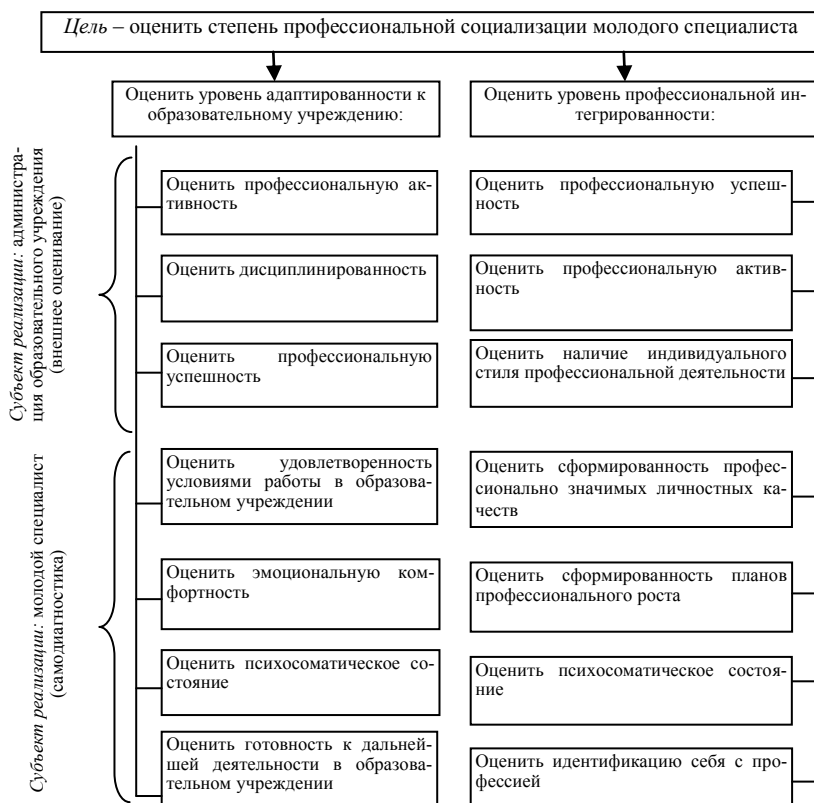


Рис. 19. Декомпозиция цели мониторинга профессиональной социализации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза – в образовательном учреждении

Отбор кандидатов в экспертную группу должен осуществляться с учетом следующих позиций (табл. 11).

Таблица 11

Структура экспертной группы и содержание ее работы

Направление деятельности, результаты которой оценивает эксперт	Кандидаты в экспертную группу (специалисты)	Содержание работы эксперта
1	2	3
Обучение	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель образовательного учреждения; • зам. руководителя по учебной работе; • рук. методического объединения; • наставник; • преподаватель вуза 	<ul style="list-style-type: none"> • посещение и анализ учебных занятий; • наблюдение за преподавательской деятельностью молодого специалиста; • опросы учащихся
Воспитание	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель образовательного учреждения; • зам. руководителя по воспитательной работе; • наставник; • преподаватель вуза, специалист в области воспитания; • представители общественности, с которыми взаимодействует молодой специалист 	<ul style="list-style-type: none"> • посещение и анализ воспитательных мероприятий; • наблюдение за воспитательной деятельностью молодого специалиста; • наблюдение за деятельностью учащихся; • опросы учащихся; • опросы родителей

Продолжение табл. 11

1	2	3
Работа с документами	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель образовательного учреждения; • зам. руководителя по учебной работе; • зам. руководителя по воспитательной работе; • рук. методического объединения; • представитель отдела кадров; • наставник 	<ul style="list-style-type: none"> • анализ подготовленных молодым специалистом документов; • анализ ведения текущих документов; • оценивание своевременности подготовки документов
Работа с ИКТ	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель образовательного учреждения; • зам. руководителя по учебной работе; • зам. руководителя по воспитательной работе; • рук. методического объединения; • наставник; • представитель вуза, работающего с ИКТ 	<ul style="list-style-type: none"> • оценивание использования молодым специалистом ИКТ; • анализ и оценивание созданных молодым специалистом ЭОР; • опросы учащихся
Методическая работа	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель образовательного учреждения; • зам. руководителя по учебной работе; • зам. руководителя по научной работе; • рук. методического объединения; • наставник; • преподаватель-методист вуза 	<ul style="list-style-type: none"> • анализ качества методических разработок; • оценивание работы в методическом объединении; • оценивание качества выступлений на заседаниях метод. объединения, пед. консилиуме, пед. совете и т.д.

Окончание табл. 11

1	2	3
Взаимодействие со школьными службами	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель образовательного учреждения; • зам. руководителя по учебной работе; • зам. руководителя по воспитательной работе; • школьный психолог; • социальный педагог; • валеолог; • рук. методического объединения; • наставник 	<ul style="list-style-type: none"> • оценивание заинтересованности молодого специалиста во взаимодействии со школьными службами; • оценивание степени учета молодым специалистом рекомендаций, полученных от школьных служб; • опросы учащихся; • опросы родителей
Научно-методическая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель образовательного учреждения; • зам. руководителя по научной работе; • зам. руководителя по учебной работе; • зам. руководителя по воспитательной работе; • рук. методического объединения; • наставник 	<ul style="list-style-type: none"> • оценивание научной активности; • оценивание качества научных разработок; • анализ эффективности внедрения результатов научной деятельности

Основными методами оценивания степени профессиональной социализации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза – являются методы произвольных устных и письменных характеристик, экспертных оценок, суммируемых оценок, матричный метод, тестирование, ранжирование, самооценка и самоотчет, «портфолио» и др.

Характеристика показателей и диагностического инструментария для оценивания уровня адаптированности молодого специалиста к образовательному учреждению приведена нами в таблице 12.

Таблица 12

Оценивание уровня адаптированности к образовательному учреждению

Показатели адаптированности	Характеристика показателя	Диагностический инструментарий	Субъекты оценивания
1	2	3	4
Профессиональная активность, успешность	Интенсивность и инициативность выполнения своих профессиональных функций, которая оценивается через количество организованных и проведенных молодым специалистом мероприятий, участие в жизни педагогического коллектива, выполнение поручений. Качество выполненной работы: открытых учебных занятий, воспитательных мероприятий, родительских собраний, научно-исследовательского процесса и др.	Учет и регистрация выполненной работы. Качественный анализ выполненной работы	Экспертная группа

Продолжение табл. 12

1	2	3	4
Удовлетворенность условиями работы в образовательном учреждении	Эмоционально окрашенное оценочное представление молодого специалиста об организации его рабочего места, трудового графика, о самом процессе профессиональной деятельности и внешних условиях, в которых она осуществляется	Опросник. Готовность учителя к педагогической деятельности. Анкета. Способности учителя к саморазвитию. Анкета. Факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, саморазвитию учителей в школе	Молодой специалист
Эмоциональная комфортность	Удовлетворенность молодого специалиста своей профессиональной деятельностью и ее результатами, состоянием профессиональной среды; положительные эмоциональные ощущения в процессе его взаимодействия с коллегами	Опросник. Диагностика уровня эмоционального выгорания	Молодой специалист
Психосоматическое состояние	Состояние душевного благополучия, обеспечивающее адекватную условиям действительности регуляцию поведения и деятельности	Комплексная диагностика «Гармония» (ИЗЭЧ)	Молодой специалист
Готовность к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении	«Закрепляемость» молодого специалиста в образовательном учреждении, связь перспектив профессиональной самореализации с образовательным учреждением, в котором проходил его адаптационный период	Анкета. Диагностика уровня методического мастерства. Опросник. Ваше мнение о практической подготовке Вас как учителя. Тестовая карта для определения и оценки уровня развития педагогического творчества учителя	Молодой специалист

Характеристика показателей и диагностического инструментария для оценивания уровня профессиональной интегрированности молодого специалиста приведена нами в табл. 13.

Таблица 13

Оценивание уровня профессиональной интеграции

Показатели социализированности	Характеристика показателя	Диагностический инструментарий	Субъекты оценивания
1	2	3	4
Профессиональная успешность, активность	Признание результатов деятельности в профессиональной среде. Обусловленная субъектной позицией способность человека производить значимые преобразования в процессе профессиональной деятельности	Качественный анализ выполненной работы. «Портфолио». Учет регистрации выполненной работы	Экспертная группа
Идентификация себя с профессией	Отождествление себя с профессией на основании принятия собственных ценностей и норм профессионального сообщества	Анкета. Диагностика уровня методического мастерства	Экспертная группа. Молодой педагог
Планы профессионального роста	Наличие перспектив карьеры и самореализация в профессии	Тест мотивации достижений Х. Хекхаузена. Тест мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана)	Молодой педагог

Окончание табл. 13

1	2	3	4
Профессионально значимые личностные качества	Наличие качеств личности, необходимых для успешной деятельности в профессии	Методика групповой оценки коммуникативной компетентности педагога (ГОКК) (М.И. Лукьянова)	Экспертная группа
Психосоматическое состояние	Комфортное психоэмоциональное состояние и хорошее физическое самочувствие человека	Комплексная диагностика «Гармония» (ИЗЭЧ)	Молодой педагог
Индивидуальный стиль профессиональной деятельности	Присущий конкретному человеку метод, совокупность приемов профессиональной деятельности	Анкета для определения стиля педагогической деятельности	Экспертная группа. Молодой специалист

Схематично модель педагогического мониторинга эффективности послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза – приведена нами на рис. 20.

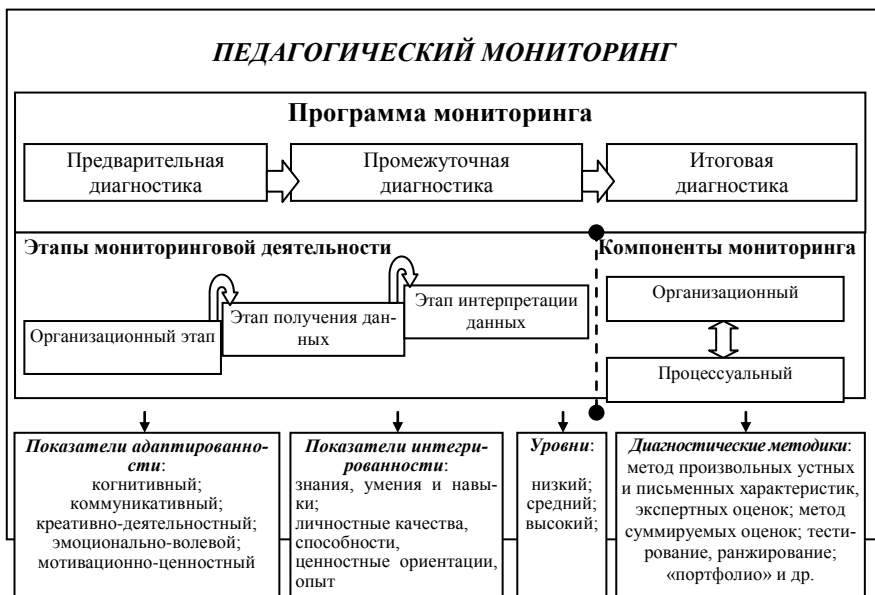


Рис. 20. Модель педагогического мониторинга эффективности послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов

Таким образом, разработанный нами педагогический мониторинг позволяет на основе получения достоверных данных контролировать процесс профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов – и своевременно принимать управленческие решения по его сопровождению, совершенствованию и оптимизации, снижая тем самым естественно присущее процессу социализации свойство стихийности.

Модель профессионально социализированного молодого специалиста сферы образования

Модель профессионально социализированного молодого специалиста сферы образования как целевой ориентир исследуемого процесса построена на основе компетентностного подхода, исходя из моделей профессиональной социализации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза – и требований государства, общества, отраженных в нормативно-правовых актах современного образования.

Наполнение данной модели приведено нами в табл. 14.

Таблица 14

Модель профессионально социализированного молодого специалиста сферы образования

Вид компетенции	Знания	Умения	Владения	Личностные качества
1	2	3	4	5
Общепрофессиональные	Предметно-профессиональные знания (конкретная сфера научного знания, педагогика, психология, нормативно-правовая база образования); о терминальных и инструментальных ценностях педагогической профессии и профессионального сообщества	Творчески проектировать и планировать профессиональную деятельность; профессионально работать с информацией (отбирать, анализировать, представлять); творчески использовать здоровьесберегающие технологии в профессиональной деятельности	Навыками профессиональной работы с информацией, в том числе на профессиональных интернет-порталах; организации совместной и индивидуальной деятельности детей в соответствии с возрастными нормами их развития	Трудолюбие, добросовестность, ответственность, деловитость, инициативность, самообладание, последовательность, разумная требовательность

Продолжение табл. 14

1	2	3	4	5
Специальные	Научно-методические в сфере обучения и воспитания ребенка (методика преподавания, воспитания); методов и технологий, позволяющих решать диагностические и коррекционно-развивающие задачи	Творчески проектировать и планировать учебную и воспитательную работу; творчески организовывать учебный процесс, в том числе и самостоятельную работу учащихся	Эффективными методами и технологиями обучения и воспитания ребенка	Трудолюбие, добросовестность, ответственность, деловитость, инициативность, самообладание, последовательность, разумная требовательность
Общекультурные	Об общечеловеческих ценностях; моральных норм и основ нравственного поведения; литературного русского языка; этнокультурных и конфессиональных различий участников образовательного процесса	Применять исторический метод к оценке социокультурных явлений; последовательно и грамотно формулировать и высказывать свои мысли; выстраивать взаимодействие с учетом этнокультурных и конфессиональных различий участников образовательного процесса	Моральными нормами и основами нравственного поведения; устной и письменной речью в соответствии с нормами русского языка; навыками толерантного поведения	Порядочность, честность, искренность, толерантность, вежливость, тактичность, чувство собственного достоинства, скромность

Окончание табл. 14

1	2	3	4	5
Социально-психологические	Этических норм и правил поведения в профессиональном сообществе, основ корпоративной культуры; основ педагогической конфликтологии; основ психологии общения детского коллектива	Эффективно выстраивать деловые отношения в профессиональной среде; эффективно выстраивать процесс общения с детьми и родителями	Методами и технологиями эффективного взаимодействия с коллегами, родителями, детьми	Общительность, толерантность, открытость, отзывчивость, гибкость, внимательность, терпеливость
Личностные	Профессиональных ценностей; знания в сфере профессионального самопознания, самоорганизации, саморазвития, самореализации; методик и технологий профилактики профессиональных деструкций; необходимости индивидуального стиля профессиональной деятельности	Самоорганизации, самоуправления, самореализации в профессиональной деятельности; преодолевать профессиональные деструкции	Профессионально значимыми личностными качествами; методами самоконтроля, самоорганизации; методами и технологиями преодоления профессиональных деструкций	Эмпатия, альтруизм, мобильность, рефлексивность, оптимизм, доброжелательность, гибкость, аттракция

За первые три года работы, молодой специалист должен полностью адаптироваться к выбранной профессии, идентифицировать себя как полноценного члена профессионального сообщества и интегрироваться в профессиональную среду, накопить такой объем профессионального опыта, который обеспечит выработку собственного индивидуального стиля профессиональной деятельности и откроет реальные перспективы карьерного роста. Отсутствие видения будущей карьеры не позволит молодому специалисту полноценно закрепиться в профессии, будет создавать ощущение временности и автоматически выведет его в сектор потенциального трудоустройства, который для любого работодателя является наиболее опасным сектором рынка труда.

2.3. Модель сетевого взаимодействия педагогического сообщества

Существенным потенциалом, оптимизирующим процесс профессиональной социализации, как было выяснено в ходе исследования, обладает сетевое взаимодействие, которое позволяет быстро реагировать на изменения профессионального контента, пользоваться возможностями его участников, распространять продуктивный опыт решения проблем, повышать собственную профессиональную компетентность.

В настоящее время **сетевое взаимодействие** рассматривается как система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания

образования и управления системой образования; это способ деятельности по совместному использованию информационных, инновационно-методических, кадровых, материально-технических ресурсов. Данный вид взаимодействия возможен только между теми элементами сети, которые обладают автономностью и не подчинены заданному сверху регламенту взаимоотношений. Для его организации необходимо не менее двух участников, заинтересованных в решении общей проблемы и обладающих соответствующими ресурсами, а основными формами участия в сетевом взаимодействии являются профессиональные ассоциации, союзы, объединения и др.

Отметим, что сообщества такого рода не могут быть специально спроектированы, организованы или созданы в приказном порядке. Преимущества сетевого сообщества заключаются в том, что оно предполагает простые действия участников, дает возможность обмениваться сообщениями и предоставляет социальные сервисы. Использование в педагогической практике сетевых сообществ способствует формированию следующих умений и качеств личности: совместное мышление (переход от эгоцентрической позиции к пониманию важности знаний других людей), толерантность, освоение децентрализованных моделей, критичность мышления и др.

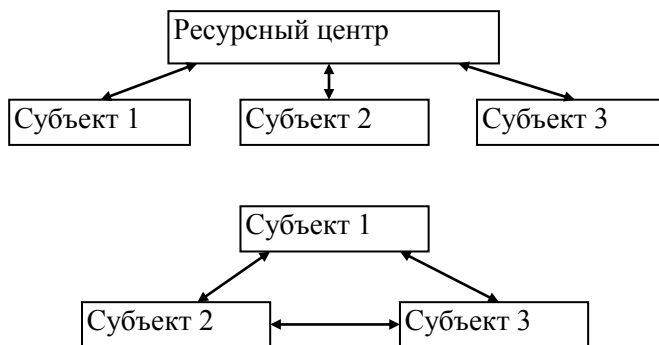
Субъектами профессиональной социализации, которые участвуют в сетевом взаимодействии, являются:

– молодые специалисты – выпускники педагогических вузов;

– представители образовательных организаций, трудоустройства молодых специалистов;

- представители педагогического вуза, осуществляющего подготовку молодых специалистов;
- представители муниципальных и региональных органов управления образованием;
- родители и учащиеся;
- представители общественных организаций, учебно-методических объединений и комиссий;
- члены ассоциации выпускников педагогического вуза;
- представители советов директоров образовательных организаций, работодателей и др.

К настоящему времени наибольшее распространение получили две основные модели сетевого взаимодействия, а именно:



- концентрированная с ресурсным центром, предполагающая наличие головного учреждения (как правило, вуза);
- распределенная, предполагающая паритетную кооперацию – равноправное партнерство субъектов профессиональной среды (модели представлены на схеме).

Как один из видов сетевых формирований сетевое профессиональное взаимодействие в сфере образования стро-

ится на следующих принципах: единство цели и деятельности, добровольность связей и отношений в сети, независимость и лидерство ее членов, гибкость и открытость сетевой структуры, вариативность уровней взаимодействия и др.

Разнообразие направлений деятельности и задач, для решения которых создаются сетевые сообщества, определяют разнообразие их видов. Так, в современной литературе сетевые структуры классифицируют по:

- основному целевому признаку формирования сети: образовательные, инновационные, инфраструктурные, интеграционные;

- структуре сети: внутренние, внешние;

- типу интеграции: вертикальные, горизонтальные, диагональные;

- степени однородности входящих субъектов: однородные, неоднородные;

- времени существования: динамичные, стабильные;

- масштабу сети: глобальные, региональные, национальные.

Следует отметить, что сетевое взаимодействие специалистов сферы образования – новообразование не сегодняшнего дня: оно существовало всегда, когда имело место коллективное решение проблемы через взаимовыгодное сотрудничество, обмен идеями, информацией и т.д. Традиционными технологиями сетевого взаимодействия, как известно, являются семинары, круглые столы, конференции, дискуссии, встречи по обмену опытом и др. Однако к настоящему времени сетевое взаимодействие приобретает принципиально новые черты. Его продуктивная реализация сегодня не требует территориального закрепления для непосредственных контактов, пространственно-временные

ограничения полностью устранены, а значит, субъекты могут взаимодействовать, дистанцируясь друг от друга, находясь в любом месте.

Любой профессионал, вступая в определенное взаимодействие с сетью, обменивается с другими участниками информацией, необходимой для решения проблем, а также имеющимся продуктивным опытом профессиональной деятельности. Такое объединение становится посредником между педагогами и образовательными системами разного уровня. При этом эффективность функционирования субъекта в условиях сетевого взаимодействия зависит от степени сформированности у него целого комплекса характеристик:

- мотивированности и готовности к взаимодействию в сети;
- коммуникативной компетентности;
- способности работать с информацией;
- открытости инновациям;
- ориентации на профессиональное творчество и др.

Идея сетевого взаимодействия, актуализированная в системе общего образования в связи с реализацией с 2002 года Концепции профильного обучения на старшей ступени общего образования, нашла свое развитие и в сфере профессионального образования. К основным задачам сетевого взаимодействия целесообразно отнести:

- создание единой информационно-образовательной среды через объединение усилий специалистов сферы образования, учреждений образования, органов управления образованием, общественности и др.;
- повышение эффективности использования ресурсного потенциала образовательных учреждений;

– создание условий для профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов – как субъектов сетевого взаимодействия.

Объединение субъектов (образовательных учреждений, отдельных педагогов, микросообществ, ассоциаций и др.) в сетевое сообщество позволяет ему выполнять достаточно широкий круг функций: *гностическую* (познание сущности профессиональных проблем и способов их решения), *диагностическую* (выявление сущностных характеристик явления или объекта и их оценка для решения возникающих проблем), *инновационную* (выработка новых способов профессиональной деятельности), *информационную* (накопление, преобразование и передача сведений, необходимых субъектам для взаимодействия), *исследовательскую* (изучение явлений профессиональной сферы с целью совершенствования их функционирования), *коммуникативную* (организация общения между субъектами по решению проблем), *компенсационную* (возмещение недостающих ресурсов для решения проблем), *консультативную* (оказание помощи, разъяснений по решению возникающих проблем), *контролирующую* (наблюдение за корректностью решения профессиональных проблем), *координационную* (упорядочение взаимодействия субъектов), *коррекционную* (устранение недостатков сетевого взаимодействия), *мотивационную* (побуждение субъектов сетевого взаимодействия к совместному решению профессиональных проблем), *трансляционную* (распространение опыта решения возникающих профессиональных проблем) и др.

Организация сетевого взаимодействия требует создания единого правового пространства, определяющего источники совместного финансирования, регламентирующего

права и обязанности его участников. Отсюда нормативно-правовая база сетевого взаимодействия должна включать, как минимум,

– *положение* «О сетевой форме профессионального взаимодействия» (характеризующее управление сетевым взаимодействием; ресурсное обеспечение сетевого взаимодействия; порядок финансирования профессионального сетевого взаимодействия; программу работы сетевого профессионального сообщества и др.);

– *договор* «Об отношениях между участниками сетевого взаимодействия» (включая стандарты материальной, финансовой, организационной обеспеченности).

Ресурсы сетевого взаимодействия представляют собой имеющиеся в наличии запасы, средства, для использования которых субъекты образовательной среды объединяются в сообщества при решении определенных проблем. Поскольку сетевое взаимодействие может быть организовано при непосредственном сотрудничестве (не дистанцированном, традиционном) или при отдаленном профессиональном взаимодействии с использованием информационно-коммуникационных технологий, то для каждой из этих форм существует своя совокупность ресурсов.

Информационные ресурсы представляют собой сведения, необходимые для решения возникающих проблем. Данный вид ресурсов является важнейшим управленческим фактором, позволяющим снять неопределенность в состоянии системы и обеспечить решение поставленной задачи. К информационным ресурсам относятся отдельные документы или массивы документов профессионального содержания (базы данных, содержащие информацию о новейших технологиях, тенденциях и разработках современного обра-

зования, о состоянии рынка труда, о требованиях работодателей; электронные библиотеки и т.д.), которые, как правило, закрепляются на материальных носителях.

**Дистанцированное
взаимодействие (с
использованием ИКТ):**

наличие тематических сайтов, сайтов-сателлитов, вики-сайтов;
наличие тематических электронных баз данных;
электронные библиотечные системы;
социальные сети.

**Традиционное
взаимодействие (без
использования ИКТ):**

библиотечные ресурсы (книжные издания, периодика, разработки);
документы (архивные, актуальные);
фонды (музыкальные, музейные, кино и др.);
каталоги.

Инновационно-методические ресурсы представляют собой совокупность уникальных материалов методического характера, обладающих новизной и обеспечивающих эффективность реализации учебно-воспитательного процесса (образовательные программы, профессиональные модули; учебные пособия; методические рекомендации; диагностический инструментарий для оценки уровня освоения программного материала; компьютерные обучающие и диагностирующие программы). Данный вид ресурсов является интеллектуальной собственностью разработчиков и обладает высокой подвижностью, поскольку отвечает актуальным потребностям именно сегодняшнего дня.

**Дистанцированное
взаимодействие (с
использованием ИКТ):**

сетевые программы взаимодействия (с гипертекстовой организацией);
«виртуальное профессиональное объединение»;
интерактивные мультимедиа курсы подготовки к решению тематических проблем;
интерактивные тренажеры;
интерактивные тесты;
дистанционное образование.

**Традиционное
взаимодействие (без
использования ИКТ):**

методические разработки и технологии решения тематических проблем;
образцы результатов деятельности по решению тематических проблем;
сложившийся организационно-методический опыт решения тематических проблем;
организованное дополнительное образование;
публикации;
образовательные программы.

Кадровые ресурсы представляют собой состав специалистов (высококвалифицированные преподаватели, методисты, эксперты, администраторы и др.), обладающих необходимым для решения возникающих проблем опытом, знаниями, умениями и готовностью их использовать в профессиональной деятельности. Интеллектуальный потенциал кадровых ресурсов позволяет генерировать инновационные идеи и является определяющим для формирования и использования всех остальных видов ресурсов сетевого взаимодействия.

**Дистанцированное
взаимодействие (с
использованием ИКТ):**

**Традиционное
взаимодействие (без
использования ИКТ):**

- методисты, обладающие опытом решения тематических проблем;
- представители научного сообщества;
- представители органов управления образованием;
- представители профессионального сообщества;
- представители творческих союзов;
- работодатели.

Материально-технические ресурсы представляют собой совокупность средств труда, используемых при решении проблем в сфере образования (лабораторная база, учебно-производственное оборудование, специализированные помещения, инструменты и материалы, компьютерные модели, тренажеры и т.д.). Данный вид ресурсов способствует более рациональной организации сотрудничества в рамках сетевого взаимодействия заинтересованных субъектов, коллективному использованию средств труда.

**Дистанцированное
взаимодействие (с
использованием
ИКТ):**

информация на материальных носителях, в том числе и визуализированная информация.

**Традиционное взаимодействие
(без использования ИКТ):**

оборудование;
лаборатории, мастерские;
наглядные материалы, экспонаты;
технические средства обучения;
помещения, площадки;
оборотные средства (сырье, материалы, принадлежности, энергия и др.).

Средствами сетевого взаимодействия являются, прежде всего, современные информационные средства (Web 2.0, Skype, электронная почта, социальные сети, компьютерные программы, базы данных и др.), технические средства (компьютер, сервер, ICQ, периферийное оборудование, он-лайн трансляции, веб-камеры, проекторы, факс-модемы, сетевое оборудование и др.), а также традиционные средства (почта, радио, телефонная связь, телевизионное вещание и др.).

Технологии сетевого взаимодействия подразделяются в зависимости от формы его организации: с использованием информационно-коммуникационных технологий или без них, в традиционном виде. При этом в традиционном сетевом взаимодействии существует возможность применения и информационно-коммуникационных средств, к которым относятся www-технологии, электронная почта и др.

**Дистанцированное
взаимодействие
(с использованием ИКТ):**

электронная конференция;
электронная консультация;
виртуальная конференция;
виртуальная экскурсия;
обсуждение в чате;
блоги;
электронное тестирование;
вебинар;
он-лайн и офф-лайн сопровождение решения тематических проблем.

**Традиционное
взаимодействие:**

семинары (обучающие, проектировочные и др.);
круглые столы;
конференции;
дискуссии и встречи по обмену опытом и проблемным вопросам;
конкурс;
проект;
акция;
«педагогическая мастерская» или мастер-класс;
опрос;
фестиваль проектов.

Обмен указанными видами ресурсов в процессе сетевого взаимодействия способствует снижению затрат, связанных с осуществлением профессиональной социализации молодых специалистов, преодолению автономности и закрытости профессиональных объединений ее субъектов, развивает и расширяет профессиональное сотрудничество, способствует структурированию горизонтальных связей между субъектами, заинтересованными в профессиональном продвижении молодых специалистов

Взаимодействие субъектов в сети инициируется, как правило, для решения определенных задач, которые могут быть положены в основу разработки модели сетевого взаимодействия. Так, сетевое решение проблемы профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза – целесообразно осуществлять через:

- обмен информацией;
- получение молодым специалистом профессиональной помощи от профессионального сообщества;
- обсуждение и решение молодым специалистом текущих проблем;
- самопрезентацию молодого специалиста в сети;
- профессиональное самосовершенствование молодого специалиста.

С учетом указанных задач, видов используемых ресурсов, технологий и средств модель сетевого взаимодействия имеет следующий вид (рис. 21).

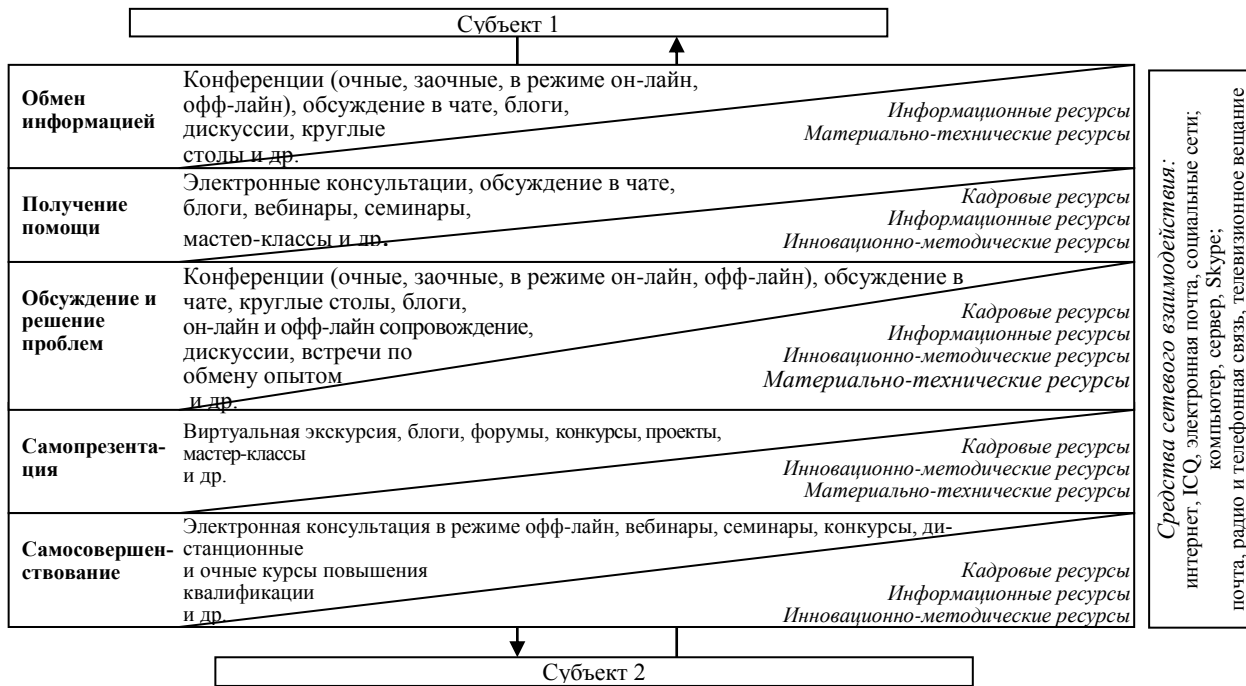


Рис. 21. Модель использования сетевых ресурсов в процессе профессиональной социализации

Для реализации сетевого взаимодействия необходимо создать и запустить в практику работы вуза интернет-портал, с помощью которого будет эффективно осуществляться процесс профессиональной социализации молодых специалистов. При организации работы по проекту нами создан интернет-портал «Молодому учителю» (<http://teacher.cspu.ru>). Эксплуатация интернет-портала должна начинаться с этапа профессиональной подготовки будущих учителей в вузе, с тем чтобы после окончания образовательного учреждения молодые специалисты продолжали обращаться к материалам портала и поддерживать профессиональные связи через сеть. Привлечение студентов к работе с порталом и приучение их к сетевому взаимодействию – первоочередная практическая задача данного проекта. Для ее решения разработана система мероприятий, в основе которых лежит сетевое взаимодействие студентов друг с другом, с преподавателями вуза, с работодателями и преподавателями образовательных учреждений.

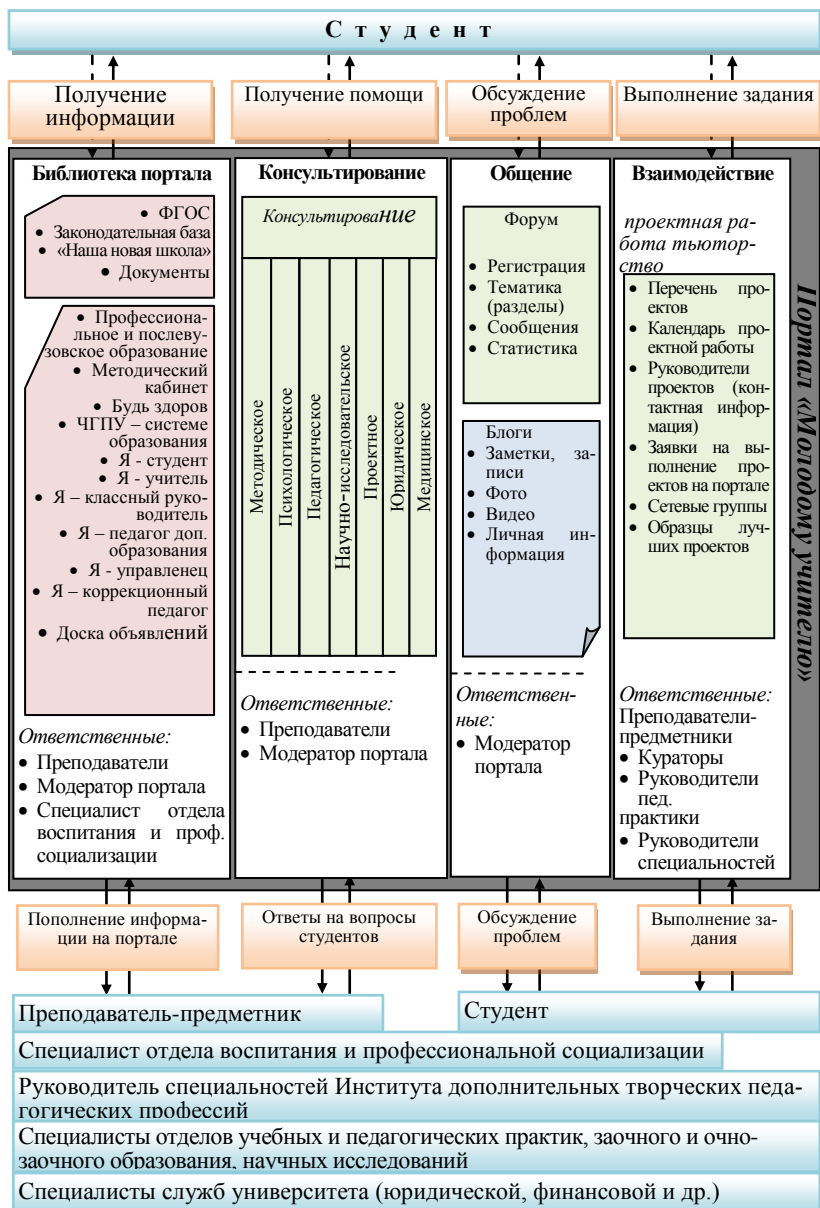
В частности, большое значение приобретают следующие виды сетевого взаимодействия:

- проведение семинара для студентов по работе с порталом;
- проектная работа студентов с обязательной регистрацией в сетевой группе;
- консультирование преподавателями студентов, в том числе и находящихся вне вуза;
- концентрация всей информации, необходимой для учебы будущих учителей и их дальнейшего трудоустройства;
- размещение данных на личных страницах студентов;

- проведение студентами учебных и воспитательных занятий с он-лайн трансляцией через сеть;
- самопрезентация будущих учителей для потенциальных работодателей;
- проведение в последнем семестре элективного курса, посвященного профессиональной социализации молодых специалистов «Новой школе – новый учитель».

Все первокурсники участвуют в семинаре, где знакомятся с содержанием портала «Молодому учителю», учатся работе с ним, регистрируются (тем самым накапливается база данных по студентам), формируют личные страницы, заводят группы для сетевого взаимодействия.

Схематично содержание сетевого взаимодействия с участием студента педагогического вуза и молодого специалиста представлены нами на рисунках 22 и 23.



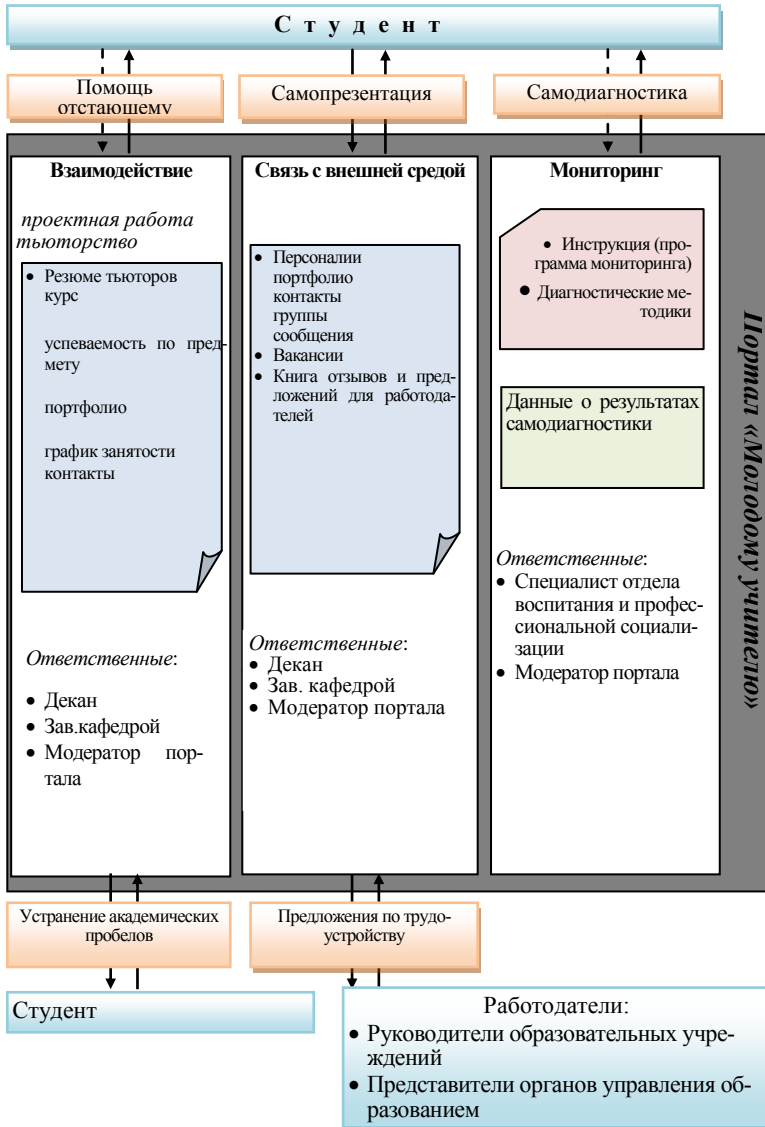
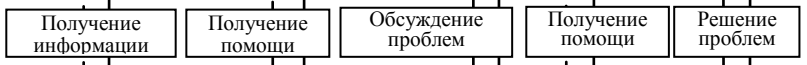


Рис.22. Модель внутривузовского сетевого взаимодействия

Молодой специалист – выпускник педагогического вуза



<p align="center">Библиотека портала</p> <ul style="list-style-type: none"> • Новости • О портале • Нормативные документы • Профессиональное и послевузовское образование • Методический кабинет <ul style="list-style-type: none"> • Будь здоров! • Жилье, работа • ЧПУ – системе образования • Календарь <ul style="list-style-type: none"> • «Я – студент» • «Я – учитель» • «Я – классный руководитель» • «Я – педагог дополнительного образования» • «Я – управленец» • «Я – коррекционный педагог» • «Я – воспитатель» <p><i>Ответственные:</i> Преподаватели вуза Модератор портала Специалист отдела ВиПС</p>	<p align="center">Консультирование</p> <p align="center"><i>Консультирование онлайн</i></p> <table border="1" style="width: 100%; height: 150px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Методическое</td> <td style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Психологическое</td> <td style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Педагогическое</td> <td style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Научно-исследовательское</td> <td style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Проектное</td> <td style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Юридическое</td> <td style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Медицинское</td> </tr> </table> <p><i>Ответственные:</i> Преподаватели вуза Модератор портала Специалисты отделов</p>	Методическое	Психологическое	Педагогическое	Научно-исследовательское	Проектное	Юридическое	Медицинское	<p align="center">Общение (консультирование)</p> <p align="center">Форум</p> <ul style="list-style-type: none"> • Регистрация • Тематика (разделы) • Банк типичных вопросов • Сообщения • Данные об успешных выпускниках (по годам) • Статистика <p align="center">Блоги</p> <ul style="list-style-type: none"> • Заметки, записи • Фото • Видео • Личная информация <p><i>Ответственные:</i> Модератор портала Специалисты отделов</p>	<p align="center">Взаимодействие</p> <p align="center"><i>коллективный поиск решения проблемы</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Сетевые сообщества • Результаты коллективного поиска Теги Фото Видео • Банк инноваций, эффективных решений <p><i>Ответственные:</i> Модератор портала Преподаватели вуза Молодой специалист</p>
Методическое	Психологическое	Педагогическое	Научно-исследовательское	Проектное	Юридическое	Медицинское				

Портал «Молодому учителю»



<p align="center">Преподаватель-предметник</p> <p>Специалисты отделов</p> <ul style="list-style-type: none"> • воспитания и профессиональной социализации, • учебных и педагогических практик, • научных исследований 	<p align="center">Преподаватель</p> <p>Специалисты отделов воспитания и профессиональной социализации, учебных и педагогических практик, научных исследований</p> <p>Специалисты служб университета (юридической, финансовой и др.)</p>	<p align="center">Преподаватели образовательных учреждений, наставники</p>
---	--	--



Получение сведений о молодом специалисте

Получение информации о степени социализированности молодого специалиста

Представители органов управления образованием

Руководители образовательных учреждений

Преподаватели образовательных учреждений

Руководители образовательных учреждений

Наставники образовательных учреждений

Преподаватели образовательных учреждений

23. Модель послевузовского сетевого взаимодействия

Организация консультаций преподавателей в рамках сетевого взаимодействия возможна в нескольких формах:

- on-line: в соответствии с составленным расписанием преподаватели, находясь в специально оборудованной для проведения видеоконференций лаборатории, перед компьютером отвечают на вопросы студентов;

- off-line: модератор портала в течение дня принимает вопросы студентов, сортирует, по локальной сети транслирует их преподавателям, которые готовят ответы. На следующий день модератор полученные от преподавателей ответы выносит на портал. При этом формируется банк наиболее часто задаваемых вопросов, которые с ответами также выносятся на портал.

Информация, располагающаяся на портале, может быть самого разнообразного вида:

- тексты нормативных документов, или выдержки;
- методические материалы (методические разработки) в форматах Word, Pdf, Power Point и др.;
- формируемые на портале отчеты или протоколы для использования студентами.

Размещение и пополнение личных страниц студентов позволяет создать на портале социальную сеть для общения, совместного решения возникающих проблем, что способствует приобщению будущих учителей к сетевому взаимодействию.

Проведение студентами учебных и воспитательных занятий с он-лайн трансляцией позволяет, во-первых, избавить преподавателей от необходимости преодолевать большие расстояния, чтобы непосредственно присутствовать на занятии, которое проводит студент, и, во-вторых,

снизить эмоциональное напряжение, которое возникает у будущего учителя от присутствия большого количества людей, оценивающих его работу.

Самопрезентация будущих учителей на портале для потенциальных работодателей реализуется в следующем ключе:

- студент формирует личную страницу, где фиксирует портфолио со своими достижениями. Эта информация предназначена только для авторизированных пользователей;

- работодатель регистрируется на портале и в разделе «Вакансии» представляет образовательное учреждение, фиксирует предложение по трудоустройству (для преподавания какого учебного предмета приглашается выпускник, уровень зарплаты, социальные гарантии, карьерные перспективы и др.). Кроме того, от модератора портала работодатель получает пароль доступа к личным страницам студентов;

- студенты знакомятся с предлагаемыми вакансиями и оставляют сообщения для работодателя, который осуществляет выбор и начинает взаимодействие с конкретным студентом.

Обращение на портал за информацией или консультативной помощью, необходимой в работе молодого специалиста, организуется аналогично студенческому взаимодействию с тем отличием, что молодой специалист сам инициирует это взаимодействие. Для оценки степени профессиональной социализированности молодых специалистов разработана специальная методика, реализация которой предполагает самомониторинг продвижений выпускника или использование диагностических методик представителями

образовательного учреждения. Портал позволяет проводить дистанционную диагностику и сразу получать протокол с ее результатами и рекомендациями по нейтрализации выявленных недостатков.

Накапливающиеся данные о выпускниках (по годам) дают возможность для обмена мнениями и опытом молодыми специалистами друг с другом, что способствует объединению педагогических кадров.

Объединению педагогических кадров и распространению накопленного опыта также способствуют интернет-конкурсы профессионального мастерства молодых специалистов, организованные на портале. Их проведение предполагает решения следующих задач:

- разработка концепции проведения конкурса, определение его статуса;
- определение типологии дистанционных конкурсных заданий;
- создание технического обеспечения проведения конкурса;
- разработка процедур оповещения, оценивания, формирования экспертных групп и т.д.

Портал предоставляет возможность получения консультативной помощи родителям, с детьми которых работает молодой специалист. При этом молодой специалист может сам направлять родителей на портал. Чрезвычайно полезным считаем привлечение молодых специалистов (со стажем более 2 лет) к консультациям через сеть студентов вуза, работающих над квалификационными исследованиями. Участие молодых специалистов в организованных через портал интернет-конференциях (круглых столах, вебинарах

и др.) между образовательными учреждениями, разрабатывающими общую для них проблему, также является задачей работы портала «Молодому учителю».

Эффективная организация сетевого взаимодействия в региональной системе образования возможна при создании следующих условий:

- наличие нормативно-правовой базы регулирования правоотношений участников сетевого взаимодействия;
- договорные формы правоотношений между участниками;
- наличие в сети всех учреждений и организаций, причастных к процессу профессиональной социализации молодых специалистов;
- возможность оказания помощи участникам, взаимодействующим в сети.

Основными показателями эффективности сетевого взаимодействия являются:

- *масштабность*, характеризующая объем участников и решаемых задач в процессе профессиональной социализации;
- *социальная значимость*, которая выражается в доступности сетевого взаимодействия и обеспечении возможностей для решения профессиональных задач;
- *продуктивность*, отражающая инновационный потенциал сетевого взаимодействия, его возможности для решения задач, возникающих в процессе профессиональной социализации;
- *полнота*, характеризующая наличие всего спектра ресурсов и субъектов, причастных к процессу профессиональной социализации и ответственных за его результат;

- *экономическая эффективность*, отражающая ту экономическую результативность, которую обеспечивает созданный в рамках сетевого взаимодействия проект решения существующей проблемы, усиление инвестиционной привлекательности региональной системы образования.

При сетевом взаимодействии, используя договорные отношения, повышение экономической эффективности (снижение финансовых затрат) возможно за счет повышения производительности труда его участников или оптимизации ресурсов сети.

Как и в любой другой отрасли, стоимость услуг в организации сетевого взаимодействия определяется издержками, к которым относятся:

- оплата труда работников (основная зарплата, надбавки, доплаты и прочие выплаты);

- начисления на заработную плату (страховые взносы и различные государственные фонды);

- оплаты связи, коммунальных и транспортных услуг;

- расходы на текущий ремонт помещений, оборудования и инвентаря;

- расходы на учебные цели (приобретение учебной и учебно-методической литературы, производственная практика учащихся, организация набора учащихся, повышение квалификации и переподготовка кадров, аттестация работников).

Таким образом, нами разработана комплексная модель профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия. Модель представлена на рис. 24.

Модель послевузовской профессиональной социализации молодого специалиста



Рис. 24. **Комплексная модель профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов**

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Во второй главе разработана комплексная модель эффективной профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия состоит из следующих комплексов моделей:

1. Комплекс моделей внутривузовской профессиональной социализации будущих учителей:

- организационно-содержательная модель;
- процессно-деятельностная модель;
- организационно-управленческая модель;
- модель мониторинга;
- модель выпускника педагогического вуза, обладающего потенциалом для профессиональной социализации.

2. Комплекс моделей послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов:

- организационно-управленческая модель;
- организационно-содержательная модель;
- процессно-деятельностная модель;
- модель мониторинга;
- модель профессионально социализированного молодого специалиста.

3. Комплекс моделей сетевого взаимодействия. Взаимодействие субъектов в сети инициируется, как правило, для решения определенных задач, которые могут быть положены в основу разработки модели сетевого взаимодействия. Так, сетевое решение проблемы профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза целесообразно осуществлять через:

- обмен информацией;
- получение молодым специалистом профессиональной помощи от профессионального сообщества;
- обсуждение и решение молодым специалистом текущих проблем;

- самопрезентация молодого специалиста в сети;
- профессиональное самосовершенствование молодого специалиста.

Обобщающая модель профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов – обеспечивает понимание диалектической зависимости между всеми элементами и подсистемами профессиональной социализации выпускника педагогического вуза, дает представление сущностной характеристике такого явления, как профессиональная социализация.

При построении модели эффективной профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов – мы исходили из следующих посылок:

- профессиональная социализация молодых специалистов – выпускников педагогического вуза – сложный, многоаспектный и длительный процесс, который должен начинаться с первых дней профессиональной подготовки будущих учителей в высшем учебном заведении;

- молодые специалисты – это выпускники педагогического вуза в течение первых трех лет работы по специальности;

- весь процесс профессиональной социализации, который подлежит моделированию, охватывает 4 или 5 лет обучения в педагогическом вузе и три года послевузовской профессиональной деятельности.

Таким образом, комплексная модель профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов – помогает наглядно представить процесс вхождения в педагогическую профессию и закрепления в ней, взаимодействие всех участников данного процесса, помогает отразить содержательные характеристики его этапов.

ГЛАВА 3

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ НАПОЛНЕНИЕ МОДЕЛИ ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ – НА ОСНОВЕ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Как было отмечено ранее, основными субъектами, заинтересованными в успешности профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов – являются:

- 1) органы управления образованием
 - регионально-областного уровня
 - муниципального уровня
- 2) педагогические вузы
- 3) молодые специалисты
- 4) руководители образовательных учреждений, трудоустраивающие молодых специалистов.

Таким образом, практико-ориентированное наполнение модели профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия, сводится к созданию аппарата действий для каждого из перечисленных субъектов. Использование этого

аппарата обеспечит грамотное взаимодействие в процессе профессиональной социализации и сделает ее максимально эффективной.

В связи с вышеизложенным был определен перечень документов, подлежащих разработке. На рис. 25 представлены разработанные в рамках проекта документы с указанием их адресации субъектам профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов.

Представителям органов управления образованием		Представителям вузов, осуществляющим подготовку специалистов для системы образования	Представителям образовательных учреждений, трудоустраивающих выпускников педагогических вузов	Молодым специалистам – выпускникам педагогических вузов
Регионально-областного уровня	Муниципального уровня			
Каталог законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих процесс профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов				
Закон о молодом специалисте сферы образования				
Функционал субъектов, содействующих профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов				Рекомендации по трудоустройству молодых специалистов
Методика изучения рынка труда в сфере образования				

Примерные формы учета информации о молодых специалистах		Примерное положение об отделе воспитания и профессиональной социализации в педагогическом вузе	Функционал субъектов, содействующих профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов	Образцы договоров, заключаемых молодыми специалистами
Примерное Положение о деятельности общественного объединения по поддержке молодых специалистов сферы образования		Функционал субъектов управления, осуществляющих профессиональную социализацию будущих учителей в вузе		Порядок получения единовременных денежных выплат молодым специалистам сферы образования
Механизмы социальной поддержки работников учреждений образования	Примерное положение о муниципальном методическом объединении молодых специалистов	Модель выпускника педагогического вуза, обладающего потенциалом для профессиональной социализации	Рекомендации по профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза – в образовательном учреждении	
		Положение о проведении интернет-конкурса профессионального мастерства молодых специалистов		
		Программа проведения дистанционных курсов повышения квалификации для молодых специалистов		
Рекомендации по взаимодействию педагогического вуза с муниципальными и региональными органами управления образованием по вопросам профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов			Модель успешно социализированного молодого специалиста	
			Примерная программа работы с молодыми специалистами в образовательном учреждении	

Программа работы методического объединения по профессиональной социализации молодых специалистов	Примерное положение об адаптации первокурсников	Педагогическая технология социализации молодых педагогов в профессиональной деятельности: программа дистанционных курсов	
	Примерное положение о работе куратора академической группы		
	Рекомендации первокурснику по организации учебной и внеучебной деятельности в вузе	Комплекс диагностических методик для проведения мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов в образовательном учреждении	
Комплекс анкет для мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов	Примерное положение о системе профессиональной социализации студентов педагогического вуза с использованием сетевого взаимодействия	Педагогическая технология социализации молодых педагогов в профессиональной деятельности: программа дистанционных курсов повышения квалификации	
	Учебная и рабочая программы и методические материалы к курсу «НОВОЙ ШКОЛЕ – НОВЫЙ УЧИТЕЛЬ»		Инструкция для молодого специалиста по работе с порталом «Молодому учителю»
	Комплекс показателей трудоустройства выпускников педагогического вуза		

		Примерное положение о проектной работе студентов педагогического вуза		
		Программа проектной работы в вузе с использованием сетевого взаимодействия		
		Устав ассоциации выпускников педагогического вуза		

Рис. 25. Перечень документов, разработанных для использования субъектами профессиональной социализации

Начиная разработку указанных документов для каждого из субъектов профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов, прежде всего, необходимо было изучить нормативно-правовую базу современного образования, которая определяет саму возможность взаимодействия этих субъектов и реализации процесса профессиональной социализации молодых специалистов с использованием технологий сетевого взаимодействия.

В результате контент-анализа был создан документ под названием **«Каталог законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих процесс профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов»**, в который вошли выдержки:

актов Федерального уровня:

Трудовой кодекс Российской Федерации,
Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 года,
Приоритетный национальный проект «Образование»,
Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»,

Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг.,

Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» 2009–2013 гг.,

Федеральная целевая программа «Социальное развитие села до 2013 г.»,

Приказ Министерства образования и науки РФ (Минобрнауки России) от 24 марта 2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;

актов регионального уровня

Областная целевая программа реализации национального проекта «Образование» в Челябинской области на 2009–2012 годы

Областная целевая программа «Поддержка и развитие дошкольного образования в Челябинской области» на 2010–2014 годы,

Областная целевая программа развития профессионального образования в Челябинской области на 2011–2015 годы,

Ведомственная целевая программа развития системы начального и среднего профессионального образования Челябинской области на 2012–2014 годы.

Отметим, что в данном каталоге отсутствует ряд документов, регламентирующих процесс профессиональной социализации молодых специалистов. Прежде всего, это **Закон о молодых специалистах сферы образования**. Изучив теоретические и практические аспекты проблемы профессиональной социализации молодых специалистов сферы образования, социально-профессиональные проблемы их работы, особенности функционирования региональной системы образования, мы пришли к следующей структуре данного Закона (областного уровня).

Закон о молодом специалисте сферы образования в Челябинской области

Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Законе.

Статья 2. Сфера действия настоящего Закона.

Статья 3. Порядок регистрации молодого специалиста.

Статья 4. Оказание материальной поддержки молодым учителям в Челябинской области.

Статья 5. Иные формы поддержки молодых учителей в Челябинской области.

Статья 6. Финансирование мер социальной поддержки молодых учителей в Челябинской области.

Статья 7. Взаимодействие органов государственной власти Челябинской области с общественными объединениями молодых учителей.

Статья 8. Вступление в силу настоящего Закона.

Разработка наполнения такого закона должна осуществляться с учетом региональных особенностей, возможностей социальной защиты и поддержки, специфики рынка труда в соответствии с заданным регламентом.

Таблица 15

**Регламент прохождения (принятия) законопроекта в органах законодательной
власти**

№ п/п	Наименование процедуры	Срок	Ответственный	Примечание
1	2	3	4	5
1	Предложения о возможных вопросах, выносимых на очередное заседание Законодательного собрания	До пятого числа каждого месяца	направляются в управление организационного и документационного обеспечения аппарата Законодательного собрания для формирования проекта повестки дня заседания Законодательного собрания.	
2	По вопросам, выносимым на заседание Законодательного собрания	Не позднее чем за 10 календарных дней до дня заседания	подготовленные документы и материалы передаются для тиражирования в управление организационного и документационного обеспечения аппарата Законодательного собрания в электронном виде и на бумажном носителе	В исключительных случаях по решению президиума указанный срок может быть сокращен и должен составлять не менее одного дня до дня заседания

1	2	3	4	5
3	Законопроект (проект постановления) и подготовленные к нему материалы, направляются депутатам Законодательного собрания в электронном виде.	В тот же день	после получения их управлением организационного и документационного обеспечения аппарата Законодательного собрания	
4	Законопроект (проект постановления) и подготовленные к нему материалы направляются депутатам Законодательного собрания	Не позднее чем за семь дней до дня заседания	управлением организационного и документационного обеспечения аппарата Законодательного собрания	В исключительных случаях по решению президиума указанный срок может быть сокращен и должен составлять не менее одного дня до дня заседания Законодательного собрания

Подзаконными актами, нуждающимися в разработке и принятии, являются **приказы** областного Министерства образования и науки

• **об утверждении Положения о наставнике молодого специалиста в учреждениях общего образования;**

• **об утверждении Положения об организации сетевого взаимодействия в региональной системе образования.**

Структура **Приказа об утверждении Положения о наставнике молодого специалиста в учреждениях общего образования**, по нашему мнению, должна иметь следующий вид:

1. Общие положения.
2. Цели и задачи работы наставника молодого специалиста.
3. Организационные основы работы наставника молодого специалиста.
4. Права и обязанности наставника молодого специалиста.
5. Права и обязанности молодого специалиста.
6. Регламент работы наставника молодого специалиста.
7. Руководство работой наставника молодого специалиста.
8. Описание работы наставника молодого специалиста.
9. Документация в работе наставника молодого специалиста.
10. Оценка эффективности работы наставника молодого специалиста.

Структура **Положения об организации сетевого взаимодействия в региональной системе образования** должна включать:

1. Общие положения.
2. Сущность сетевого взаимодействия.
3. Нормативно-правовые основы сетевого взаимодействия в региональной системе образования.
4. Материально-техническое оснащение сетевого взаимодействия в региональной системе образования.
5. Модели сетевого взаимодействия в региональной системе образования.
6. Субъекты сетевого взаимодействия в региональной системе образования.
7. Ответственность субъектов сетевого взаимодействия в региональной системе образования.
8. Мероприятия сетевого взаимодействия в региональной системе образования.
9. Оценка эффективности функционирования сетевого взаимодействия в региональной системе образования.

Перейдем к представлению содержания документов, разработанных нами для каждого из субъектов процесса профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов, отражающих ключевые идеи, раскрытые в первой и второй частях данного отчета.

3.1. Уровень органов управления образованием (регионально-областной и муниципальный)

Разрабатывая аппарат для органов управления образованием регионально-областного и муниципального уровня, мы должны были решить задачу создания такого набора документов, которые помогали бы осуществлять координацию действий всех субъектов в процессе профессиональной социализации с учетом государственной политики и госу-

дарственного заказа, были бы принципиально реализуемыми в любом субъекте управления РФ, позволяли бы выполнять возложенные на органы управления функции в части формирования и кадрового обеспечения рынка труда в сфере образования.

В связи с таким пониманием задачи нами был разработан ряд первоочередных документов. Раскроем их значение и наполнение, начиная с общих документов для регионально-областного и муниципального уровня управления образованием.

Функционал субъектов, содействующих профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов – представляет собой перечень функций, выполняемых различными субъектами (органами, институтами) по содействию профессиональной социализации молодых специалистов сферы образования. Он составлен с учетом нормативной базы современного образования, действующих в настоящее время федеральных целевых программ развития образования, социального развития, Положения о Министерстве образования и науки и др., адресован органам управления образованием, образовательным учреждениям, методическим объединениям и характеризует комплекс тех функций, которые обязательно должны реализовываться каждым субъектом по участию в процессе профессиональной социализации молодых специалистов.

Поскольку финансовая поддержка молодых специалистов сферы образования является самостоятельным и чрезвычайно значимым фактором их профессиональной социализации, нами разработаны рекомендации для органов управления образованием по оказанию такого рода помощи.

Рекомендации по оказанию финансовой поддержки молодым специалистам сферы образования характеризуют источники финансирования доплат молодым специалистам сферы образования, методику их расчета, образцы документов, составляемых при субсидировании единовременной материальной помощи и ежемесячных надбавок.

Реализация указанных функций субъектов профессиональной социализации молодых специалистов ставит перед органами управления задачу координирования рынка труда в сфере образования, для решения которой необходимо разработать специальную методику. Ее пользователями помимо органов управления образованием являются педагогические вузы, осуществляющие подготовку специалистов, и представители образовательных учреждений, являющиеся потребителями рынка труда.

Методика изучения рынка труда в сфере образования направлена на решение следующих задач:

- выявление объемов спроса на специалистов в соответствии с государственным заказом;
- составление профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов;
- регулирование деятельности вузов, обеспечивающих образовательную отрасль квалифицированными кадрами;
- определение тенденций развития рынка труда, включая анализ изменения экономических, демографических, социальных и других факторов;
- выявление объемов и структуры подготовки кадров в учреждениях профессионального педагогического образования;
- анализ мотивации работы специалистов в системе образования;

– определение уровня ожиданий и требований работодателей.

Методика разработана для использования органами управления образованием при анализе состояния рынка труда и принятии управленческих решений по его упорядочению, а также для использования руководителями образовательных учреждений, в том числе вузов, оказывающих непосредственное влияние на рынок труда и формирующих кадровый заказ.

Схематичный вид и обобщенное наполнение разработанной методики изучения рынка труда в сфере образования представлены на рис. 26.

Формирование заказа на подготовку молодых специалистов для региональной системы образования и их грамотное распределение требует точной регистрации выпускников педагогических вузов. Для реализации этой потребности нами разработаны примерные формы учета информации о молодых специалистах.

Примерные формы учета информации о молодых специалистах. Данный документ дополняет Методику изучения рынка труда и позволяет вести на уровне органов управления образованием регистрацию молодых специалистов с сохранением тех индивидуальных данных, которые необходимы для мониторинга их трудоустройства в течение первых трех лет после окончания педагогического вуза, принятия адекватных мер по насыщению рынка труда в региональной системе образования, планированию заказа на подготовку специалистов учреждениям профессиональной подготовки.

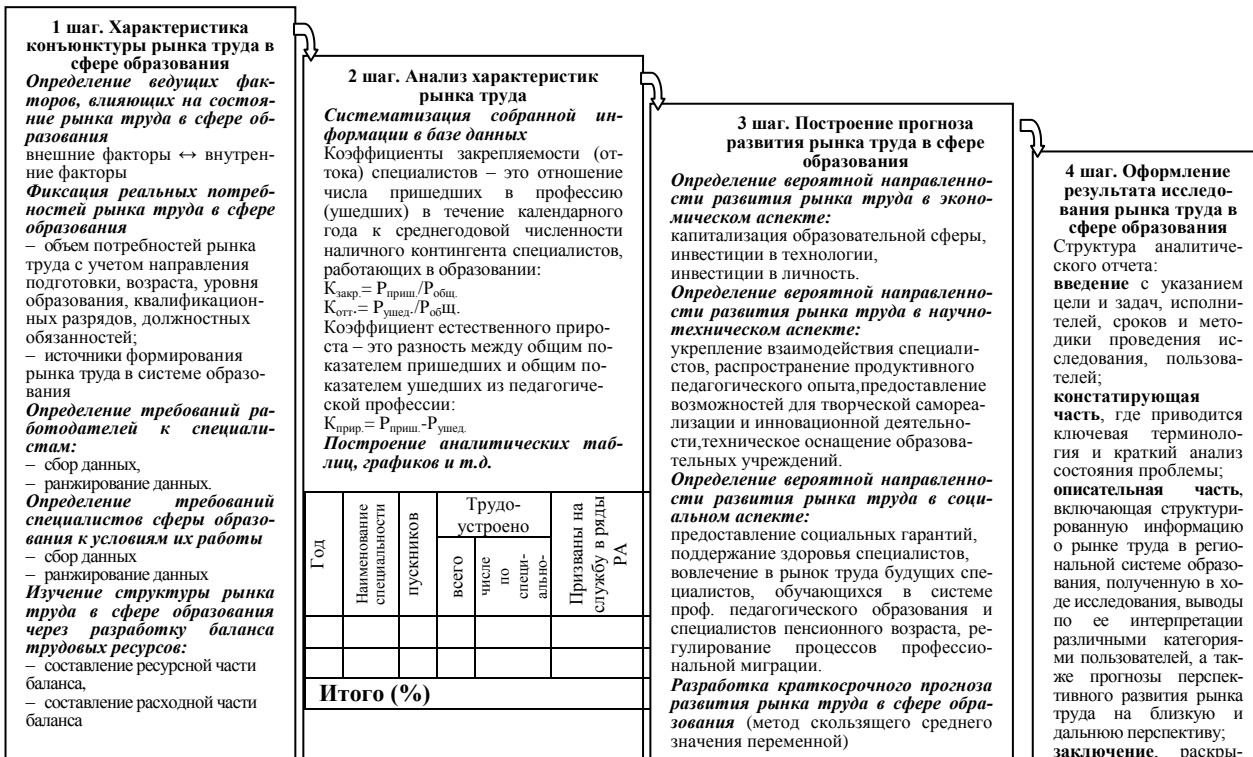


Рис. 26. Методика изучения рынка труда в сфере образования

Данный документ включает несколько форм учета данных:

1. Карта индивидуального учета информации о молодом специалисте* в образовательном учреждении (заполняется молодым специалистом в начале и в течение учебного года).

2. Примерная форма сводного учета информации о молодых специалистах, работающих в образовательном учреждении (заполняется руководителем образовательного учреждения на начало и на конец учебного года).

3. Примерная форма учета информации о молодых специалистах на муниципальном уровне в разрезе образовательных учреждений (заполняется специалистом кадровой службы муниципального органа управления образованием на начало и конец учебного года).

4. Примерная форма сводного учета информации о молодых специалистах на муниципальном уровне (заполняется специалистом кадровой службы муниципального органа управления образованием на начало и конец учебного года).

5. Примерная форма учета информации о молодых специалистах на региональном уровне в разрезе муниципальных образований (заполняется специалистом кадровой службы государственного органа управления образованием на начало и конец учебного года).

6. Примерная форма сводного учета информации о молодых специалистах на региональном уровне (заполняет-

* Педагоги, имеющие стаж работы не более трех лет после получения профессионального образования

ся специалистом кадровой службы государственного органа управления образованием на начало и конец учебного года).

Наиболее удобным способом сохранения собранных данных о молодых специалистах является электронный способ с использованием компьютерных средств.

Сохранение кадрового потенциала на фоне учета информации о молодых специалистах невозможно без полноценного использования всех способов социальной поддержки работников сферы образования. Поэтому нами разработан документ, в котором отражены нормативно закреплённые и реализуемые в настоящее время механизмы социальной поддержки.

Механизмы социальной поддержки работников учреждений образования. Данный документ является результатом контент-анализа нормативной базы современного образования и представляет собой перечень законодательно закреплённых возможностей по социальной поддержке работников учреждений образования. В него включен перечень существующих механизмов социальной поддержки: работников образовательных учреждений, молодых специалистов.

Документ предназначен представителям органов управления образованием, образовательных учреждений, трудоустройства выпускников педагогических вузов и самим молодым специалистам.

Органы управления системой образования в регионе помимо координации усилий формальных субъектов профессиональной социализации зачастую опираются на общественные объединения по поддержке молодых специалистов. Обеспечение функционирования таких общественных объединений требует разработки положения, отражающего

специфику и направления их деятельности, нормативные основы работы и взаимодействия в современной системе образования. Поэтому нами разработано примерное положение о деятельности общественного объединения по поддержке молодых специалистов. Положение не противоречит нормативной базе региональной системы образования и ориентировано на решение проблем молодых специалистов в процессе их профессиональной социализации.

Примерное положение о деятельности общественного объединения по поддержке молодых специалистов сферы образования отражает ключевые особенности работы общественного объединения – добровольного, самоуправляемого, некоммерческого формирования, созданного по инициативе работников сферы образования для поддержки молодых специалистов сферы образования на региональном уровне. Общественное объединение является важнейшим фактором содействия профессиональной социализации молодых специалистов и должно функционировать в сотрудничестве с органами управления образованием. Созданное для решения указанных задач общественное объединение руководствуется нормативными актами РФ, разработанным положением и объединяет в своем составе любых заинтересованных лиц: представителей сферы образования, бизнеса, политики и др. Структура данного положения включает следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Задачи и виды деятельности общественного объединения.
3. Состав и органы управления общественного объединения.

4. Права и обязанности общественного объединения и его членов.

5. Общее собрание членов общественного объединения.

6. Председатель общественного объединения.

7. Имущество и порядок деятельности общественного объединения.

8. Порядок реорганизации, преобразования и ликвидации общественного объединения.

9. Порядок внесения изменений и дополнений.

Муниципальное методическое объединение молодых специалистов также служит для их поддержки в первые три года самостоятельной профессиональной деятельности и формируется в зоне ответственности муниципальных органов управления образованием. Предлагаемое положение о таком объединении регламентирует его работу и является примерным.

Примерное положение о муниципальном методическом объединении молодых специалистов. Данное положение адресовано муниципальным органам управления образованием, организующим работу методического объединения молодых специалистов, призванного обеспечить их взаимодействие при решении актуальных профессиональных задач.

Разработанная нами программа работы методического объединения, созданного муниципальным органом управления образованием, ориентирована на обеспечение методической помощи молодым специалистам в процессе их профессиональной социализации.

Программа работы методического объединения по профессиональной социализации молодых педагогов дополняет Примерное положение о муниципальном мето-

дическом объединении молодых специалистов, в котором приводятся основные направления работы объединения, соответствующие ключевым проблемам профессиональной деятельности начинающих учителей, и тематика мероприятий с указанием примерных сроков.

Мониторинг взаимодействия субъектов профессиональной социализации требует получения органами управления образованием оперативной обратной связи, для реализации которой нами составлено анкетное сопровождение.

Комплекс анкет для мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов предназначен для проведения мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов со стороны органов муниципального управления образованием по отслеживанию закрепляемости выпускников вуза в профессии и для оценки эффективности осуществления поддержки молодых специалистов со стороны руководства и педагогических коллективов образовательных учреждений города.

3.2. Уровень педагогического вуза

Педагогический вуз первым вступает в процесс взаимодействия с будущим учителем по его целенаправленной профессиональной социализации. Разрабатывая данное направление, мы столкнулись с проблемой создания такого комплекса документов, которые потенциально применимы к работе современного вуза, которые могли бы взять представители любого педагогического вуза и использовать при реализации процесса внутривузовской профессиональной социализации. Дадим характеристику этих документов, не возвращаясь к тем из них, которые уже пред-

ставлены нами ранее (в предыдущем разделе «Уровень управления образованием»).

Постановка акцента на организацию внутривузовской профессиональной социализации потребовало разработки примерных положений, обеспечивающих данный процесс.

Примерное положение об адаптации первокурсников в педагогическом вузе. Данный документ разработан в соответствии с нормативной базой системы образования Российской Федерации, уставом и планом работы университета, является основным документом, регламентирующим процесс адаптации первокурсников в педагогическом вузе, определяет общий порядок организации и проведения данного процесса и включает следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Цели и задачи адаптации первокурсников.
3. Организация процесса адаптации первокурсников.
4. Содержание процесса адаптации первокурсников педагогического вуза.
5. Сроки процесса адаптации первокурсников педагогического вуза.
6. Показатели успешности процесса адаптации первокурсников педагогического вуза.

Поскольку в процессе внутривузовской профессиональной социализации принимают непосредственное участие кураторы академических групп, нами разработано примерное положение об их деятельности.

Примерное положение о работе куратора академической группы педагогического вуза. Данное положение регламентирует взаимодействие куратора академической

группы со студентами, направленное на скорейшую адаптацию и социализацию с привлечением всех ресурсов вуза и возможностей формирования у будущих учителей интереса к профессии и устойчивого стремления на дальнейшую работу по направлению подготовки. Являясь одной из ключевых фигур внутривузовской профессиональной социализации, куратор, согласно разработанному Положению, обеспечивает взаимодействие студентов со средой педагогического вуза и способствует их профессиональной социализации во всех направлениях: через установление педагогически целесообразных межличностных отношений и общение, через учебную, квазипрофессиональную и учебно-профессиональную деятельность, через саморазвитие и самосовершенствование. Разработанное положение включает следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Характеристика работы куратора.
3. Права и обязанности куратора.
4. Формы отчетности куратора о проделанной работе.
5. Порядок и формы работы куратора по адаптации первокурсников.
6. Документация по работе куратора академической группы.

Помимо куратора, который направляет процесс внутривузовской профессиональной социализации, студенты – будущие учителя – сами должны владеть механизмами оптимизации своей учебной и внеучебной деятельности. Для них нами разработаны рекомендации, ускоряющие, прежде всего, процесс приспособления первокурсников к вузу и новым условиям обучения.

Рекомендации первокурснику по организации учебной и внеучебной деятельности в вузе дополняют Положение об адаптации первокурсников, адресованы студентам для изучения и использования в условиях самостоятельного осуществления учебной и внеучебной работы, что способствует ускорению приспособления к реалиям работы вуза, особенностям профессиональной подготовки. В рекомендациях представлены способы работы на лекциях, с книгой, выполнения самостоятельной работы, а также приводятся правила подготовки к сессии, к экзаменам, совет по организации режима дня и питания во время сессии. С содержанием разработанных рекомендаций предлагаем знакомить студентов куратора академической группы. Данный документ включает следующие разделы:

1. Введение.
2. О работе на лекциях.
3. О работе с книгой.
4. О подготовке к сессии.
5. О подготовке к экзаменам.
6. О режиме дня во время сессии.
7. О питании во время сессии.
8. Об организации самостоятельной работы.
9. Заключение.

Основной документ, регламентирующий весь процесс внутривузовской профессиональной социализации, нами назван Положением о системе профессиональной социализации студентов педагогического вуза с использованием сетевого взаимодействия. Этот документ может быть применен любым педагогическим вузом с внесением минимальных изменений, связанных с особенностями его функционирования.

Примерное положение о системе профессиональной социализации студентов педагогического вуза с использованием сетевого взаимодействия. Документ предназначен для координирования и регламентации процесса профессиональной социализации студентов, создания условий для осуществления сетевого взаимодействия с целью профессиональной адаптации и идентификации через обогащение профессионального опыта и усвоения норм и ценностей педагогической профессии. Положение включает следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Ответственность субъектов профессиональной социализации.
3. Описание процесса:
 - адаптационный период;
 - период профессиональной идентификации студентов педагогического университета.
4. Программа мониторинга профессиональной социализированности студентов педагогического университета.
5. Статистический учет результатов программы профессиональной социализации студентов педагогического университета.
6. Анкеты для студентов.

Проектная работа является важнейшим фактором привлечения студентов на портал, приучения их к сетевому взаимодействию независимо от расстояний. Организация проектной работы требует решения следующих задач:

- разработки графика проектной работы студентов,
- определение тематики проектов (формирование базы данных по проектам),

– определения системы оплаты труда руководителям проектов,

– разработки технологии электронного формирования проектных групп студентов (с обязательным обеспечением «дистанции»: привлечение в одну группу студентов с разных факультетов, специальностей, образовательных учреждений, если проект выполняется в период учебной практики и т.д.),

– разработки системы оценивания результатов проектной деятельности с учетом вклада каждого студента,

– определения процедуры защиты (или презентации проекта).

Особое значение для профессиональной социализации будущих учителей имеют проекты, которые предложены работодателями и призваны решать реальные проблемы образовательного учреждения.

Решение указанных задач привело нас к разработке Положения о проектной деятельности.

Примерное положение о проектной работе студентов педагогического вуза определяет порядок организации в педагогическом вузе проектной деятельности студентов, направленной на формирование у них опыта сетевого взаимодействия при работе над учебным проектом. Содержание проектов и способы их разработки оказывают позитивное влияние на процессы профессиональной адаптации и идентификации за счет привлечения и приучения студентов к решению профессионально ориентированных задач с использованием сетевых ресурсов. Разработанное положение включает следующие разделы:

1. Общие положения.

2. Назначение проектной деятельности в педагогическом вузе с использованием сетевого взаимодействия.
3. Виды проектов.
4. Организация проектной деятельности.
5. Регистрация проектов.
6. Оценивание проектной деятельности студентов.
7. Документация по проектной деятельности студентов.

Конкретные мероприятия, обеспечивающие интенсификацию проектной деятельности в процессе внутривузовской профессиональной социализации студентов педагогических вузов включены в разработанную нами Программу проектной работы в вузе с использованием сетевого взаимодействия.

Программа проектной работы в вузе с использованием сетевого взаимодействия. Документ дополняет Положение о проектной работе студентов и определяет конкретные мероприятия по осуществлению проектирования в вузе в соответствии с этапами профессиональной социализации.

В соответствии с государственными требованиями (федеральный компонент) к обязательному минимуму содержания и уровню подготовки выпускников высшей школы курс «Новой школе – новый учитель» занимает важное место в общей системе подготовки студентов. Этот курс призван способствовать осознанию студентами педагогического университета смысла и назначения педагогической профессии, формированию умений и навыков учителя-профессионала, организатора учебной и воспитательной деятельности. Для его реализации в образовательном процессе современного педагогического вуза нами разработаны учебная и рабочая программы и методические материалы.

В последнем семестре предлагается проведение элективного курса «Новой школе – новый учитель», посвященного профессиональной социализации молодых специалистов, в результате освоения которого у студентов формируются окончательные представления о перспективах социализации, путях ее эффективного прохождения, способах продуктивного сетевого взаимодействия.

Учебная и рабочая программы и методические материалы к курсу «НОВОЙ ШКОЛЕ – НОВЫЙ УЧИТЕЛЬ». Данный документ позволяет включить курс «Новой школе – новый учитель» в образовательный процесс вуза, с тем чтобы сориентировать выпускников на работу учителя и формировать необходимые представления о процессе профессиональной социализации в послевузовский период. Документ составлен с учетом принятых в Челябинском государственном педагогическом университете требований к учебно-методическим комплексам дисциплины.

Существенное значение для обеспечения профессиональной социализации молодых специалистов сферы образования имеет эффективно функционирующая ассоциация выпускников педагогического вуза, работа которой регламентируется уставом.

Устав Ассоциации выпускников педагогического вуза. Данный документ разработан для функционирования Челябинской городской общественной организации, созданной по инициативе выпускников Челябинского государственного педагогического университета с целью сохранения его лучших традиций, поддержки инициатив преподавателей, студентов, аспирантов, сотрудников и выпускников, направленных на укрепление престижа университета. Документ помогает в оказании всемерной помощи вы-

пускникам вуза, в том числе и в процессе их профессиональной социализации. В частности, нами выделены ключевые направления деятельности Ассоциации выпускников педагогического вуза (табл.16)

Таблица 16

Направления деятельности Ассоциации выпускников педагогического вуза

№	Вид деятельности	Адресация (на кого направлен вид деятельности)	Связи (с кем предполагается взаимодействие)
1	2	3	4
1	Оказание консультационных и информационных услуг	Население	Вуз – ассоциация – работодатели
2	Поиск места работы и трудоустройство членов организации, выпускников университета	Выпускники	Вуз – ассоциация – работодатели
3	Изготовление и распространение дисконтных карт среди членов и участников организации	Выпускники, преподаватели	Вуз – ассоциация – работодатели
4	Проведение концертов, выставок, конкурсов, научно-практических конференций, семинаров, молодежных фестивалей, балов (встреч) выпускников; направленных на сохранение традиций, престижа университета, на становление качественно нового поколения российских граждан	Выпускники, дети выпускников	Вуз

Окончание табл. 16

1	2	3	4
5	Содействие в переподготовке и повышении квалификации молодых специалистов университета	Выпускники	Вуз – учреждения образования
6	Издательская деятельность – выпуск бюллетеней, каталогов выпускников и ведущих ученых	Выпускники, абитуриенты	Вуз
7	Реализация сувенирной продукции с символикой ассоциации и университета	Население, студенты	Вуз
8	Оказание переводческих услуг	Население	Вуз
9	Оказание рекламных услуг	Население	Вуз
10	Организация и проведение международных мероприятий	Вуз	Вуз
11	Социальное направление: выплата стипендий, материальной помощи, премий	Студенты	Вуз – профкомы – органы студенческого самоуправления

Устав Ассоциации выпускников включает следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Цели, виды деятельности и права организации.
3. Членство в организации, права и обязанности членов.
4. Структура органов управления и функционирования организации.
5. Порядок формирования и компетенция органов организации.
6. Источники формирования денежных средств и имущества организации.
7. Порядок внесения изменений и дополнений в устав.
8. Порядок реорганизации и ликвидации организации.
9. Обязанности организации.
10. Дополнительные положения.

Мониторинг эффективности работы вуза в направлении трудоустройства выпускников, проводимый и органами

управления образованием и самим педагогическим вузом, требует разработки и апробации валидного критериального аппарата, который был разработан нами в рамках проекта.

Комплекс показателей трудоустройства выпускников педагогического вуза. Данный документ составлен для использования субъектами процесса профессиональной социализации (в первую очередь педагогическим вузом, как инициатором и непосредственным исполнителем трудоустройства выпускников). Комплекс предлагаемых к использованию показателей является составной частью мониторинга трудоустройства, реализуемого с использованием ресурсов www.симт.рф, <http://kcst.bmstu.ru>, и включает три набора показателей:

- эффективности содействия трудоустройству (внутривузовская система);
- эффективности трудоустройства;
- состояния рынка труда.

Для обеспечения взаимодействия вуза с внешней средой разработана Программа проведения дистанционных курсов повышения квалификации для молодых специалистов «Новый учитель – новой школе», Положение о проведении интернет-конкурса профессионального мастерства молодых специалистов – выпускников педагогических вузов.

Программа проведения дистанционных курсов повышения квалификации для молодых специалистов «Новый учитель – новой школе». Данная программа предназначена для молодых специалистов – выпускников педагогических вузов – и составлена в логике возникающих проблем в ходе первого года работы в образовательном учреждении с использованием сетевого взаимодействия через интернет-портал «Молодому учителю». Работа организована следующим образом: в течение каждого месяца на портале активизируются информационные и диагностические материалы, с помощью которых молодой специалист осваи-

вает (актуализирует) программную информацию, выполняет задания и проводит дистанционную самодиагностику усвоенной теории. Практический аспект подготовки проверяется в образовательном учреждении. Каждый учебный модуль содержит определенное практическое задание (провести открытый урок, родительское собрание, выступить с докладом на метод. объединении и т.д.). Оценка выставляется представителем образовательного учреждения и фиксируется на портале, пока активирован текущий модуль. Таким образом, в течение первого года профессиональной деятельности молодой специалист получает постоянную помощь от вуза, а накапливая оценки по каждому модулю, может еще получить и свидетельство (сертификат) о прохождении курсов повышения квалификации.

Положение о проведении интернет-конкурса профессионального мастерства молодых специалистов – выпускников педагогических вузов. Данный документ определяет порядок и условия организации конкурса профессионального мастерства молодых специалистов через сетевое взаимодействие, что расширяет круг участников и не требует личного присутствия конкурсантов и экспертов по месту его проведения. Цель конкурса – создать условия для развития активной профессиональной позиции и роста профессионального мастерства молодых педагогов. Положение о проведении интернет-конкурса профессионального мастерства молодых специалистов – выпускников педагогических вузов – имеет следующее содержание:

1. Общие положения.
2. Организаторы и участники конкурса.
3. Порядок и условия проведения конкурса.
4. Награждение победителей конкурса.

Общая характеристика взаимодействия современного вуза с субъектами внешней среды приведена в документе под названием «Рекомендации по взаимодействию педаго-

гического вуза с муниципальными и региональными органами управления образованием по вопросам профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педвузов». Данные рекомендации характеризуют: 1) целевые ориентиры взаимодействия; 2) принципы, на которых оно строится; 3) функции субъектов взаимодействия по вопросам профессиональной социализации молодых специалистов; 4) комплекс примерных мероприятий по взаимодействию с указанием ответственности полномочий каждого субъекта; 5) каталог законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих взаимодействие субъектов образования по профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов.

3.3. Уровень образовательных учреждений

Комплекс документов для образовательных учреждений, трудоустраивающих выпускников педагогических вузов, разработан для содействия закрепляемости молодых специалистов и оказании им своевременной помощи в профессиональной социализации со стороны представителей образовательного учреждения (наставников, методистов, администрации учреждения). Рассмотрим разработанные в данном направлении документы.

Для придания управляемости процессу профессиональной социализации молодых специалистов в образовательном учреждении нами составлены рекомендации, характеризующие принципиальные требования, которые должны быть выполнены руководством образовательного учреждения и членами педагогического коллектива.

Рекомендации по профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза – в образовательном учреждении с использованием

сетевого взаимодействия. Данный документ содержит рекомендации представителям образовательных учреждений и молодым специалистам по реализации процесса адаптации выпускников педагогических вузов к особенностям функционирования образовательного учреждения и взаимодействию в рамках профессиональной деятельности. Рекомендации включают следующие разделы:

1. Введение.
2. Стратегические ориентиры системы профессиональной адаптации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза – с использованием сетевого взаимодействия.
3. Ответственность.
4. Описание процесса профессиональной адаптации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза – с использованием сетевого взаимодействия.
5. Описание процесса профессиональной интеграции молодого специалиста – выпускника педагогического вуза с использованием сетевого взаимодействия.
6. Статистический учет результатов системы профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза.

Обеспечить профессиональную социализацию молодых специалистов в образовательном учреждении призвана примерная Программа работы с молодыми специалистами. Программа составляется и реализуется руководством образовательного учреждения, наставниками, молодыми специалистами и др.

Примерная Программа работы с молодыми специалистами в образовательном учреждении дополняет Рекомендации по профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза – в образовательном учреждении с использованием сетевого взаимодействия и определяет виды деятельности, ключе-

вые мероприятия, способствующие профессиональной интеграции молодого специалиста в среду образовательного учреждения.

Для получения своевременной информации об эффективности профессиональной социализации молодых специалистов в образовательном учреждении составлен **Комплекс диагностических методик для проведения мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов в образовательном учреждении.**

3.4. Уровень молодого специалиста – выпускника педагогического вуза

Для успешности профессиональной социализации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза – нами разработан комплекс документов, основная цель которых обеспечить с их помощью максимально простое трудоустройство и эффективную профессиональную интеграцию в профессиональную среду в процессе самостоятельной педагогической деятельности в образовательном учреждении с использованием технологий сетевого взаимодействия. Этап трудоустройства требует особой готовности молодого специалиста. Грамотные действия в данном процессе обеспечивают специально созданные рекомендации по трудоустройству молодых специалистов.

Рекомендации по трудоустройству молодых специалистов. Данный документ предназначен молодым специалистам – выпускникам педагогических вузов – и содержит перечень действий при трудоустройстве, характеристику документов, особенности их оформления. Содержание рекомендаций:

1. Введение.
2. Подготовка необходимых для приема на работу документов.

3. Ознакомление молодого специалиста с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

4. Заключение трудового договора.

5. Издание приказа о приеме на работу.

6. Заполнение молодым специалистом личного листка по учету кадров.

7. Оформление трудовой книжки и страхового свидетельства государственного пенсионного страхования молодого специалиста.

8. Оформление личного дела молодого специалиста и внесение записи в трудовую книжку.

Начиная новую жизнь, молодой специалист вынужден заключать самые разнообразные договоры для решения бытовых проблем. Нами составлен комплекс образцов типовых договоров, заключаемых молодыми специалистами.

Образцы договоров, заключаемых молодыми специалистами. Данный документ включает образцы следующих договоров:

– Примерный договор найма жилого помещения.

– Примерный договор аренды с правом выкупа жилого помещения.

– Примерный договор коммерческого найма жилого помещения.

– Типовой договор социального найма жилого помещения.

Таким образом, созданный нами пакет документов для молодого специалиста обеспечивает успешную адаптацию в образовательном учреждении и в педагогической профессии.

ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ

Практико-ориентированное наполнение модели профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия, сводится к созданию аппарата действий для каждого из субъектов. Использование аппарата обеспечит грамотное взаимодействие органов управления образованием регионально-областного уровня, муниципального уровня, педагогических вузов, непосредственно молодых специалистов и руководителей образовательных учреждений, трудоустраивающих молодых специалистов, и сделает максимально эффективным процесс профессиональной социализации.

Для каждого субъекта образования нами разработан набор документов, которые помогли бы осуществлять координацию действий всех субъектов по решению проблемы профессиональной социализации с учетом государственной политики и государственного заказа. Данные документы должны быть реализуемыми в любом субъекте управления Российской Федерации, что позволит органам управления выполнять возложенные на них функции в части формирования и кадрового обеспечения рынка труда в сфере образования. Документы, предлагаемые нами, помогают выпускнику педагогического вуза успешно адаптироваться в образовательной организации, закрепиться в педагогической профессии и совершенствоваться в ней.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональная социализация – процесс и результат освоения и активного воспроизводства человеком социально-профессионального опыта, в основе которого находятся профессионально значимые ценности, установки, социальные нормы, элементы корпоративной культуры, реализуемые в общении и деятельности. Результатом профессиональной социализации является такое качество личности, как профессиональная социализированность. Первичная профессиональная социализация осуществляется в профессиональном образовательном учреждении в процессе учебной и квазипрофессиональной деятельности. Вторичная профессиональная социализация проходит после окончания образовательного учреждения посредством профессиональной деятельности в качестве учителя или любого другого педагога в образовательном учреждении, активного включения в профессиональную среду, освоения новых функциональных обязанностей.

Этап первичной (внутривузовской) профессиональной социализации будущего учителя охватывает весь период профессиональной подготовки в университете и включает:

- адаптацию (приспособление первокурсника к условиям обучения в вузе) – первый курс;
- идентификацию (осознание причастности к профессии учителя, пробы себя в этом статусе в рамках учебных практик, видение перспектив профессионального роста) – второй и третий курс;
- интеграцию (вхождение в профессиональную среду, осуществление профессионального взаимодействия, стадия

активной профессиональной деятельности) – четвертый и пятый курсы.

Каждый этап профессиональной социализации (адаптация, идентификация, интеграция) представляет собой процессы, которые развиваются в своей специфической логике. На этапе **адаптации** первокурсники приспосабливаются к условиям и содержанию профессионально-образовательного процесса, осваивают новую социальную роль, налаживают взаимоотношения друг с другом и с педагогами. Ведущая деятельность – учебно-познавательная. Длительность процесса адаптации индивидуальна. Научные исследования, практика доказали, что быстрота социальной адаптации зависит не только от индивидуальных особенностей личности, наличия профессиональных и социальных знаний, психического и физиологического здоровья первокурсника, но и от организации образовательно-воспитательного пространства вуза, от наличия специфических норм и традиций учебного заведения (например, это могут быть праздники «Посвящение в студенты», «Смотр первокурсников», волонтерские традиции и т. д.). В связи с этим фаза адаптации является наиболее важной при осмыслении на личностном уровне картины профессиональной действительности, при оценке и переоценке мотивов выбора педагогической профессии. Сложность и многоаспектность процесса адаптации первокурсников предполагает привлечение большого количества представителей педагогического коллектива, создание учебных курсов адаптационного характера, привлечение специалистов библиотек, помощь в социальном обеспечении студенческой профсоюзной организацией, функционирование системы кураторства групп из числа наиболее опытных педагогов, а также сетевое взаимодействие через портал вуза.

Идентификация как освоение социального опыта и новых видов профессиональной деятельности ставит соци-

ализирующуюся личность на позицию активного поиска возможности грамотно решать профессиональные задачи. Студент учится сравнивать личностные характеристики с характеристиками идеальной модели, выстраивает программу профессионального самосовершенствования. Происходит развитие общих и специальных способностей обучаемых, интеллекта, эмоционально-волевой регуляции, ответственности за свое становление, самостоятельности. Ведущая деятельность – научно-познавательная. Это период активного участия студента в педагогических практиках, предметных олимпиадах, студенческих научных ассамблеях. Психологическими критериями продуктивности этого этапа являются интенсивное личностное и интеллектуальное развитие, социальная идентичность, самообразование, оптимистическая жизненная позиция. Профессиональная идентификация у студентов педагогического вуза формируется постепенно и не всегда стабильно по мере овладения профессией, апробирования новых видов педагогической деятельности.

Целью **интеграции** – третьего процесса в рамках первичной (внутривузовской) социализации студентов – является формирование субъектной позиции в учебном сообществе на профессиональной основе; проявление качеств, способствующих созданию новых профессиональных ценностей, обогащающих профессиональную культуру. Особое значение приобретает при формировании профессиональной интеграции готовность студентов к будущей практической деятельности. У студентов появляются новые, становящиеся все более актуальными ценности, связанные с материальным и семейным положением, трудоустройством. Нередко на четвертом или пятом курсах студенты начинают совмещать педагогическую трудовую деятельность с учебной. Показателем является удовлетворенность своим социально-профессиональным статусом и улучшение социаль-

ного самочувствия по сравнению с периодом вступления в процесс профессиональной социализации. Именно в вузе важно развивать профессиональную индивидуальность и ценностный потенциал личности, ориентировать ее на развитие требовательности к своему труду, на глубокое осмысление своей профессии. В педагогическом вузе подготавливаются кадры, назначение которых – сформировать личностный потенциал общества. От качества подготовки будущего учителя зависит будущее всего общества, его психология, духовные устремления, идеалы, экономическое благополучие. В этих условиях ключевой фигурой становится учитель как носитель общечеловеческих ценностей, как создатель творческой личности ребенка.

Сложность и неоднозначность происходящих в нашем обществе перемен ставят учителя перед необходимостью проявления профессиональной социализированности, требуют от него реализации демократических и гуманистических принципов в педагогической деятельности. В этой связи важно сформировать у будущего учителя соответствующее ценностное самоотношение. Профессиональная социализация будущего педагога в вузе предполагает, с одной стороны, активное освоение педагогической профессии, а с другой – через сетевое взаимодействие с преподавателями, студентами разных групп и факультетов, которое предполагает портал «Молодому учителю», обеспечивает разные виды методической, психологической помощи и поддержки будущему учителю. Так, процесс интеграции максимально погружает студентов во все сферы социальной и профессиональной деятельности.

Таким образом, процесс формирования профессиональной социализации, осуществляясь в свободном развитии с опорой на позитивно значимые педагогические ценности, предложенные и реализованные программой, переходит от личной способности к осознанию ценности педаго-

гической профессии, к внутреннему ее принятию на фоне положительного эмоционального восприятия, далее к возможности ее реализации, закрепления и к способности осмысления значимых для деятельности и поведения ценностей профессии.

Эффективность управления процессом адаптации молодых специалистов зависит от того, как начинания молодого педагога поддерживаются со стороны руководителя учреждения. Это обстоятельство дает основание для вывода о целесообразности со стороны руководителя создавать управленческие условия содействия адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении. Сущность профессиональной социализации состоит в формировании человека как члена профессионального сообщества и становления в качестве субъекта профессиональной деятельности. Профессиональная социализация формирует потенциал успешного включения молодого педагога в процесс педагогической деятельности и поддержания высокого уровня профессиональной мобильности в течение всей жизни. При нормальном процессе профессиональной социализации в педагогическом сообществе обеспечивается преемственность в передаче от поколения к поколению профессиональных установок и ценностных ориентаций, профессиональных навыков и умений, педагогического мастерства, осуществляется постепенное «вхождение» молодого педагога в профессиональную жизнь и успешное закрепление в педагогической профессии.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абасов З. Подготовка учителей к работе в инновационной среде / З. Абасов. // Высшее образование в России. – 2002. – № 6. – С. 151–157.

2. Аверьянов Л.Я. В поисках своей идеи: сб. статей / Л.Я. Аверьянов. – М.: Русский гуманитарный Интернет-университет, 2000. – Ч. 1. – С. 103–154.

3. Андреев А.Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа / А.Л. Андреев // Педагогика. – 2005. – № 4. – С. 19–27.

4. Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития / В.И. Андреев. – Казань: КГУ, 1998. – 321 с.

5. Бабанский Ю.К. Избранные педагогические труды / Ю.К. Бабанский: сост. М.Ю. Бабанский. – М.: Педагогика, 1989. – 560 с.

6. Белкин А.С. Компетентность. Профессионализм. Мастерство / А.С. Белкин. – Челябинск: Юж.-Урал. кн. изд-во, 2004. – 176 с.

7. Беляева Л.А. Педагогическая деятельность как категория педагогики и философии: сб. науч. трудов / Л.А. Беляева. – Екатеринбург, 1995. – 224 с.

8. Беспалов П.В. Компьютерная компетентность в контексте личностно ориентированного обучения / П.В. Беспалов // Педагогика. – 2003. – № 4. – С. 41–45.

9. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В.Н. Введенский // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 51–55.

10. Гнатышина Е.А. Компетентностно ориентированное управление подготовкой педагогов профессионального

обучения: монография / Е.А. Гнатышина. – СПб.: Книжный Дом, 2008. – 424 с.

11. Горелова Т.Н. Социализация молодежи / Т.Н. Горелова // Аспирант и соискатель. – №2. – 2006. – С. 166.

12. Демин В.А. Профессиональная компетентность специалиста: понятие и виды / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35.

13. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М: МПСИ, 2004. – 752 с

14. Дуранов М.Е. Общая педагогика: курс лекций для студ. ф-та физ. культуры и спорта / М.Е. Дуранов, Ю.М. Чернецкий. – Челябинск: ЮУрГУ, 1999. – 186 с.

15. Дюркгейм Э. Социология и социальные науки / Э. Дюркгейм // Социология. Ее предмет, метод, предназначение. – М., 1995. – 362 с.

16. Емчура Е. Современная молодежь и каналы ее социализации / Е. Емчура // Вестник московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2006. – № 3. – 135 с.

17. Загвязинский В.И. Методология и методика дидактического исследования / В.И. Загвязинский. – М.: Просвещение, 1982. – 160 с.

18. Зеер Э.Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э.Ф. Зеер, Э. Сыманюк // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 23–30.

19. Иваненков С.П. Проблемы социализации современной молодежи / С.П. Иваненков. – СПб.: Синтез Полиграф, 2003. – 420 с.

20. Ивашкин А. «Карьерная подготовка» менеджера / А. Ивашкин, А. Шаповалов // Высшее образование в России. – 2006. – № 3. – С. 93–96.

21. Кохановский В.П. Философия для аспирантов / В.П. Кохановский, Е.В. Золотухина, Т.Г. Лешкевич, Т.Б. Фатхи. – Ростов н/Д: Феникс, 2002. – 448 с.
22. Кочетов А.И. Педагогическое исследование: учеб. пособие для аспирантов, студентов-дипломников и учителей / А.И. Кочетов. – Рязань: Рязанский гос. пед. ин-т, 1971. – 178 с.
23. Краевский В.В. Общие основы педагогики: учеб. для студ. / В.В. Краевский. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 256 с.
24. Кузьмина Н.В. Методы исследования педагогической деятельности / Н.В. Кузьмина. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1970. – 114 с.
25. Леонтьев Д.А. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего / Д.А. Леонтьев, Е.В. Шелобанова // Вопросы психологии. – 2001. – № 1. – С. 57–65.
26. Мартишина Н.В. Ценностный компонент творческого потенциала личности педагога / Н.В. Мартишина // Педагогика. – 2006. – № 3. – С. 48–57.
27. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2003. – 351 с.
28. Мельников В.П. История социальной работы в России: учеб. пособие / В.П. Мельников. – М.: Маркетинг, 2001. – 344 с.
29. Мигачева М.В. Сущность и особенности профессиональной социализации молодых специалистов в период трансформации / М.В. Мигачева // Вестник СамГУ. – 2007. – № 1. – С. 16–26.
30. Митина Л.М. Психология профессионального развития / Л.М. Митина. – М.: Симпос, 1998. – 347 с.
31. Могилевкин Е.А. Акмеология карьеры / Е.А. Могилевкин, А.С. Бажин. – Владивосток, 2007. – 125 с.

32. Михеев В.И. Моделирование и методы теории измерений в педагогике / В.И. Михеев. – М.: Высшая школа, 1987. – 200 с.

33. Морозова А.В. Профессиональная социализация студентов ссузов в условиях модернизации институтов образования: дисс. ... канд. социол. наук / А.В. Морозова. – Тула, 2004. – 176 с.

34. Никитина Н.Н. Развитие ценностного сознания учителя / Н.Н. Никитина // Педагогика. – 2000. – № 6. – С. 65–70.

35. Ольшанский Д. Основы политической психологии: учеб. пособие для вузов [Электронный ресурс] / Д. Ольшанский. – Екатеринбург: Деловая книга, 2001. – Режим доступа: URL:http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/Olsch/index.php

36. Пахомов Н.Н. Кризис образования в контексте глобальных проблем / Н.Н. Пахомов // Культура, образование, развитие индивида. – М.: АН СССР, 1990. – С. 113–120.

37. Присяжная А.Ф. Прогнозирование как функция педагога (от будущего учителя до профессионала): монография / А.Ф. Присяжная. – Челябинск: ИИУМЦ «Образование», 2006. – 306 с.

38. Пробст Л.Э. Профессиональная социализация школьной молодежи в современной России: дисс. ... д-ра социол. наук. – М., 2005. – 354 с.

39. Пряжников Н.С. Перспективы рассмотрения проблемы активизации профессионального самоопределения – Образование и наука. Будущее в ретроспективе: научно-метод. сб. / Н.С. Пряжников: авт.-сост. Е.В. Ткаченко. – Екатеринбург: УрО РАО, 2005. – С. 111–127.

40. Пряжников Н.С. Пространство самоопределения / Н.С. Пряжников // Народное образование. – 2001. – № 6. – С. 97–106.

41. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М.: Институт практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 256 с.

42. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение в стране обесцененного труда / Н.С. Пряжников // Народное образование. – 2001. – № 4. – С. 161–167.

43. Пряжников Н.С. Соотношение понятий «личностное самоопределение» и «профессиональное самоопределение» / Н.С. Пряжников // Понятийный аппарат педагогики и образования: сб. науч. тр. / Н.С. Пряжников: отв. ред. Е.В. Ткаченко. – Екатеринбург, 1995. – Вып.1. – 224 с.

44. Резник Ю.М. Введение в социальную теорию. Социальная системология / Ю.М. Резник. – М.: Наука, 2003. – 525 с.

45. Российская энциклопедия социальной работы / под ред. А.М. Панова, Е.И. Холостовой. – М., 1997. – Т.1–2. – 456 с.

46. Рубчевский К.В. Социализация личности: интериоризация и социальная адаптация /К.В. Рубчевский // Общественные науки и современность. – 2003. – № 3. – С. 147–51.

47. Рубчевский К.В. Формы прохождения социализации личности / К.В. Рубчевский // Психологическая наука и образование. – 2002. – № 2.

48. Севастова Т.Н. Педагогическое сопровождение профессиональной социализации в условиях ССУЗов / Т. Н. Севастова // Проблемы и перспективы развития образования: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2011 г.). – Пермь: Меркурий, 2011. – Т. II. – С. 18–20.

49. Суворова С.Л. Формирование коммуникативно-дискурсивной культуры будущих учителей: дисс. ... д-ра пед. наук / С.Л. Суворова. – Челябинск, 2005. – 380 с.

50. Топилина Е.С. Особенности социализации молодого поколения в современной России / Е.С. Топилина // Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2006. – № 3 – С. 140.

51. Харчева В.Г. Основы социологии / В.Г. Харчева. – М.: Логос, 1997. – 302с.

52. Цвык В.А. Профессиональная этика: основы общей теории: учеб. пособие / В.А. Цвык. – М.: РУДН, 2010. – 288 с.

53. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В.Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 26–31.

54. Шевчук Л.Е. Проблемы адаптации молодого специалиста: современные взгляды и решения / Л.Е. Шевчук // Кадровая стратегия современного образования: курс на профессиональную социализацию молодых специалистов: материалы Всероссийской научно-практ. конф. 15–16 октября. – Челябинск: ЧГПУ, 2012. – С. 206–213.

55. Шкитина Н.С. Коммуникативно-партисипативный подход к процессу социализации будущих учителей / Н.С. Шкитина // Кадровая стратегия современного образования: курс на профессиональную социализацию молодых специалистов: материалы Всероссийской научно-практ. конф. 15–16 октября. – Челябинск: ЧГПУ, 2012. – С. 218–223.

56. Штофф В.А. Моделирование и философия / В.А. Штофф. – М. – Л.: Наука, 1966. – 30 с.

57. Яковлева Н.О. Моделирование как метод создания педагогического проекта / Н.О. Яковлева // Образование и наука. – 2002. – № 6(18). – С. 3–13.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Таблица 1

Полномочия и функции субъектов управления в организации профессиональной социализации студентов и выпускников вуза

Субъекты управления	Полномочия субъектов управления	Реализация функций субъектов управления
1	2	3
Ректор вуза	Осуществление общего руководства процессом профессиональной социализации студентов в вузе и необходимого сопровождения выпускников в профессионально-педагогической деятельности.	Принятие решения по основным направлениям реализации стратегии профессиональной социализации студентов и выпускников вуза. Проведение рабочих совещаний по вопросам реализации стратегии профессиональной социализации студентов в вузе и сопровождения выпускников в реальной педагогической деятельности.

1	2	3
Ректор вуза	<p>Определение стратегии профессиональной социализации студентов и выпускников вуза, постановка цели, задач и этапов ее реализации.</p> <p>Контроль за реализацией поставленных целей и задач.</p> <p>Принятие управленческих решений на основе анализа получаемых результатов.</p> <p>Формирование мотивации у профессорско-преподавательского состава вуза на осуществление эффективной профессиональной социализации студентов и выпускников вуза</p>	<p>Проведение официальных встреч с работодателями, представителями органов государственной власти и органов местного самоуправления, средствами массовой информации, общественными советами вуза по вопросам профессиональной социализации молодых специалистов – студентов и выпускников вуза.</p> <p>Содействие расширению круга социальных партнеров и внешних связей вуза для успешной профессиональной социализации студентов и выпускников вуза.</p> <p>Развитие материальной базы вуза, экономических, кадровых и иных ресурсов.</p> <p>Проведение политики формирования коллективной ответственности за успешную профессиональную социализацию выпускников вуза</p>

14	2	3
Проректор по воспитательной работе и профессиональной социализации	<p>Принятие решений и ориентация сотрудников на достижение поставленных целей, задач, согласно этапам реализации стратегии профессиональной социализации студентов и выпускников вуза.</p> <p>Координация деятельности всех субъектов управления профессиональной социализацией выпускников вуза.</p> <p>Позиционирование вуза на рынке образовательных услуг как центра подготовки наиболее профессионально социализированных выпускников</p>	<p>Формирование планов реализации стратегии профессиональной социализации студентов и выпускников вуза и организация их исполнения.</p> <p>Осуществление контроля за выполнением планов и решений.</p> <p>Проведение координационных совещаний, согласование локальных нормативных актов, принятие управленческих решений по вопросам организации процесса профессиональной социализации студентов и выпускников вуза.</p> <p>Построение модели сетевого взаимодействия с внешними организациями.</p> <p>Контроль деятельности структурных подразделений по реализации профессиональной социализации студентов и выпускников вуза в том числе и на интернет-портале.</p> <p>Анализ информационных материалов о ходе процесса и его результатах, представление их на заседаниях ректората и Ученого совета вуза.</p> <p>Создание условий для внедрения инновационных проектов по вопросам профессиональной социализации студентов и выпускников вуза</p>

1	2	3
Отдел воспитания и профессиональной социализации	<p>Установление взаимодействия с потенциальными и реальными работодателями выпускников вуза.</p> <p>Содействие трудоустройству выпускников вуза.</p> <p>Организация комплексного сопровождения и поддержки молодых специалистов, окончивших вуз и работающих в образовательных учреждениях.</p> <p>Содействие деятельности совета работодателей и совета выпускников вуза.</p> <p>Создание условий для реализации задач профессиональной социализации студентов в процессе воспитательной работы.</p>	<p>Координация действий участников процесса профессиональной социализации в вузе.</p> <p>Установление способствующего успешному закреплению молодых специалистов на рабочих местах взаимодействия с органами управления образованием и другими работодателями.</p> <p>Обеспечение комплексного сопровождения выпускников вуза в вопросах трудоустройства.</p> <p>Разработка системы мониторинга запросов работодателей и выпускников вуза.</p> <p>Изучение рынка труда по педагогическим профессиям.</p> <p>Оказание содействия и координация работы совета работодателей и совета выпускников вуза.</p> <p>Организация совместных с работодателями мероприятий по профессиональной социализации выпускников вуза.</p> <p>Консультирование студентов и выпускников вуза на интернет-портале по вопросам, относящимся к полномочиям отдела.</p> <p>Анализ профессиональной социализации студентов и выпускников вуза.</p> <p>Осуществление договорных отношений между субъектами сетевого взаимодействия.</p> <p>Осуществление организационного сопровождения адаптации первокурсников.</p>

1	2	3
Отдел воспитания и профессиональной социализации	<p>Создание условий для непрерывного обмена информацией студентов и выпускников вуза по профессиональным вопросам.</p> <p>Развитие форм сетевого взаимодействия в целях успешной профессиональной социализации студентов и выпускников вуза</p>	<p>Разработка и реализация программы, направленной на повышение социальной активности студентов.</p> <p>Анализ социально-психологических проблем студентов, организация помощи в их решении.</p> <p>Оказание содействия студенческим общественным организациям и координация их работы.</p> <p>Организация работы кураторов учебных групп по содействию профессиональной социализации студентов.</p> <p>Разработка и внедрение формы сетевого взаимодействия студентов и выпускников вуза для содействия их профессиональной социализации.</p> <p>Автоматическая обработка данных, получаемых в ходе мониторинга профессиональной социализации студентов и выпускников.</p> <p>Пропагандирование формы сетевого взаимодействия среди студентов и выпускников вуза.</p> <p>Консультирование преподавателей и сотрудников вуза по вопросам участия в сетевом взаимодействии со студентами и выпускниками</p>

1	2	3
Учебно-методический отдел	Создание условий для реализации задач профессиональной социализации студентов в рамках учебного процесса	<p>Содействие в разработке курсов по выбору студентов и в их учебно-методическом обеспечении.</p> <p>Контроль реализации данных курсов по выбору студентов.</p> <p>Обобщение положительного опыта организации профессиональной социализации студентов в рамках учебного процесса.</p> <p>Определение вклада кафедр, факультетов и институтов в профессиональную социализацию студентов в рамках образовательного процесса.</p> <p>Содействие повышению уровня компетентности преподавателей в вопросах профессиональной социализации студентов в рамках учебной деятельности.</p> <p>Консультирование студентов и выпускников вуза на интернет-портале по вопросам, относящимся к полномочиям отдела</p>
Отдел организации учебных и производственных практик студентов	Создание условий для профессиональной социализации студентов во время прохождения учебных и производственных практик	<p>Анализ влияния учебной и производственной практики студентов на их профессиональную социализацию.</p> <p>Включение студентов в сетевое взаимодействие на этапе подготовки к практике и во время ее прохождения.</p> <p>Проведение конкурсов профессионального мастерства будущих учителей по результатам практик.</p> <p>Консультирование студентов и выпускников вуза на интернет-портале по вопросам, относящимся к полномочиям отдела</p>

Продолжение табл. 1

1	2	3
Отдел организации научно-исследовательской деятельности студентов	Создание условий для профессиональной социализации студентов в рамках научно-исследовательской деятельности	<p>Включение в тематику научных исследований студентов практико-ориентированные вопросы, имеющие продолжение во время работы после окончания вуза.</p> <p>Проведение конкурсных мероприятий в целях определения наиболее эффективных научно-исследовательских проектов студентов.</p> <p>Консультирование студентов и выпускников вуза на интернет-портале по вопросам, относящимся к полномочиям отдела.</p> <p>Содействие и координация работы научного студенческого общества</p>
Институт дополнительных творческих педагогических профессий (ИДТПП)	Создание условий для внеучебной творческой деятельности студентов с целью их профессиональной социализации	<p>Расширение структуры и содержания дополнительных педагогических профессий в целях профессиональной социализации студентов.</p> <p>Проведение конкурсных мероприятий направленных на профессиональную социализацию студентов.</p> <p>Консультирование студентов и выпускников вуза на интернет-портале по вопросам организации внеурочной деятельности участников образовательного процесса</p>

Окончание табл. 1

1	2	3
Библио-тека	Создание условий для профессиональной социализации студентов через анализ учебной, научной литературы	<p>Проведение для студентов библиотечных адаптационных мероприятий.</p> <p>Организация выставок учебной и научной литературы в целях профессиональной социализации студентов.</p> <p>Подготовка библиотечной коллекции в электронном формате для размещения на интернет-портале в целях профессиональной социализации студентов</p>
Музей	Создание условий, способствующих воспитанию профессиональных ценностей, обогащающих профессиональную культуру	<p>Проведение экскурсий для студентов и выпускников вуза с целью их профессиональной социализации.</p> <p>Организация выставок материалов по обобщению лучшего опыта работы школ, учителей по направлению профессиональной социализации студентов.</p> <p>Организация встреч с учителями-новаторами, директорами школ, успешно осуществляющими свою профессиональную деятельность.</p> <p>Подготовка историографических материалов для размещения на интернет-портале в целях профессиональной социализации студентов</p>

Функционал субъектов, содействующих профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов

Министерство образования и науки Российской Федерации	
1	2
<p>Разработка национальных образовательных инициатив (приоритетный национальный проект «Образование»; национальная образовательная инициатива «Наша новая школа») и организация их реализации.</p> <p>Разработка и реализация федеральных целевых программ, предусматривающих в т.ч. поддержку молодых специалистов (Федеральная целевая программа развития образования; ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России»; ФЦП «Социальное развитие села»).</p> <p>Разработка проектов законодательных и нормативно-правовых документов, предусматривающих меры поддержки молодых специалистов</p>	<p>Разработка и реализация механизмов реализации национальных образовательных инициатив, стратегий, целевых программ, представленных в виде планов, программ, постановлений, государственных контрактов для исполнения на уровне субъектов РФ.</p> <p>Разработка порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.</p> <p>Организация конкурсов профессионального мастерства для молодых специалистов – выпускников педагогических вузов.</p> <p>Учет количества выпускников педагогических вузов страны, трудоустроившихся в образовательные учреждения</p>

1	2
Федеральные государственные образовательные учреждения высшего профессионального образования (педагогические вузы)	
<p>Участие в реализации федеральных целевых программ и планов по реализации национальных образовательных инициатив в части: а) организации стажировочных площадок, ориентированных на региональную тематику; б) реализации образовательных программ по профессиональной переподготовке педагогических работников и дополнительных профессиональных программ; в) развития объединений (кластеров) профессиональных учреждений на базе педагогических вузов; г) создания на базе педагогических вузов объединений работодателей сферы образования; д) организации общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ высшего педагогического образования; е) развития информационной инфраструктуры для закрепления педагогических и научно-педагогических кадров на рабочих местах в системе образования, в т.ч. интернет-порталов, сетевых сообществ для выпускников педагогических вузов – молодых специалистов</p>	<p>Создание объединений выпускников педагогического вуза для оказания комплексной поддержки молодым специалистам. Учет выпускников педагогического вуза, трудоустроившихся в образовательные учреждения. Участие на конкурсной основе в образовательных проектах региональных органов управления образованием. Осуществление вузовского этапа профессиональной социализации студентов как будущих молодых специалистов. Проведение конкурсов профессионального мастерства студентов старших курсов. Обеспечение мер, содействующих трудоустройству выпускников педагогического вуза и их закреплению в образовательных учреждениях</p>

1	2
Орган субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере образования (департамент, управление, министерство и др.)	
<p>Организация в региональной образовательной системе реализации национальных образовательных инициатив и федеральных целевых программ, предусматривающих поддержку молодых специалистов.</p> <p>Разработка и реализация региональных целевых программ, предусматривающих в т.ч. поддержку молодых специалистов.</p> <p>Организация региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, имеющих стаж работы до 3-х лет.</p> <p>Проведение конкурсного отбора лучших учителей (в т.ч. имеющих стаж до 5-ти лет) и выплата денежного поощрения из средств федерального и регионального бюджетов.</p> <p>Предоставление субсидий на оказание помощи молодым специалистам органами местного самоуправления</p>	<p>Предоставление субсидий на выплату ежемесячных надбавок к заработной плате молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений.</p> <p>Предоставление субсидий на оказание помощи молодым специалистам государственных региональных образовательных учреждений.</p> <p>Выплата ежемесячных надбавок к заработной плате молодым специалистам государственных региональных образовательных учреждений.</p> <p>Привлечение перспективных выпускников педагогических вузов для их работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях (в т.ч. на основе целевого набора)</p>

1	2
Государственные образовательные учреждения дополнительного профессионального образования	
<p>Обеспечение методической поддержки молодых специалистов, работающих в государственных региональных образовательных учреждениях общего, начального и среднего профессионального образования. Организация стажировочных площадок для молодых специалистов</p>	<p>Реализация образовательных программ переподготовки и повышения квалификации молодых специалистов. Организация профессиональных объединений педагогов, работающих в государственных региональных образовательных учреждениях</p>
Государственные региональные образовательные учреждения общего, начального и среднего профессионального образования	
<p>Создание комфортных условий для работы молодых специалистов. Закрепление наставника за молодым специалистом. Осуществление контроля профессиональной деятельности молодого специалиста. Моральное и материальное стимулирование молодого специалиста</p>	<p>Выдвижение молодого специалиста для участия в конкурсных отборах, конкурсах профессионального мастерства и оказание помощи в подготовке к ним. Привлечение выпускников педагогических вузов для их работы в государственных образовательных учреждениях (проведение совместных мероприятий с вузом)</p>

1	2
Негосударственные образовательные учреждения	
<p>Создание комфортных условий для работы молодых специалистов.</p> <p>Закрепление наставника за молодым специалистом.</p> <p>Осуществление контроля профессиональной деятельности молодого специалиста.</p> <p>Выдвижение молодого специалиста для участия в конкурсных отборах, конкурсах профессионального мастерства и оказание помощи в подготовке к ним</p>	<p>Моральное и материальное стимулирование молодого специалиста.</p> <p>Привлечение выпускников педагогических вузов для их работы в негосударственных образовательных учреждениях (проведение совместных мероприятий с вузом).</p> <p>Заключение договоров на целевое обучение выпускников негосударственного образовательного учреждения в педагогическом вузе</p>
Муниципальные органы управления образованием	
<p>Организация реализации национальных образовательных инициатив, федеральных и региональных целевых программ, предусматривающих поддержку молодых специалистов, в муниципальной образовательной системе.</p> <p>Разработка и реализация муниципальных целевых программ, предусматривающих в т.ч. поддержку молодых специалистов.</p> <p>Учет количества и движения молодых специалистов, работающих в муниципальных образовательных учреждениях.</p> <p>Проведение конкурсного отбора лучших учителей (в т.ч. имеющих стаж до 5-ти лет) и выплата денежного поощрения из средств местного бюджета</p>	<p>Выплата ежемесячных надбавок к заработной плате молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений.</p> <p>Предоставление субсидий на оказание помощи молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений.</p> <p>Содействие обеспечению жильем молодых специалистов, работающих в муниципальных образовательных учреждениях.</p> <p>Организация муниципальных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, имеющих стаж работы до 3-х лет.</p> <p>Заключение договоров на целевое обучение выпускников образовательных учреждений в педагогическом вузе</p>

1	2
Муниципальные методические службы	
<p>Обеспечение методической поддержки молодых специалистов, работающих в муниципальных образовательных учреждениях через участие в деятельности районно-городских профессиональных объединений педагогов.</p> <p>Организация и проведение научно-методических мероприятий совместно с педагогически вузом (в т.ч. дистанционно)</p>	<p>Содействие привлечению молодых специалистов к использованию возможностей интернет-портала, организованного педагогическим вузом.</p> <p>Подготовка молодых специалистов к участию в конкурсах профессионального мастерства</p>
Муниципальные образовательные учреждения дошкольного, общего, специального (коррекционного), дополнительного образования	
<p>Создание комфортных условий для работы молодых специалистов.</p> <p>Закрепление наставника за молодым специалистом.</p> <p>Осуществление контроля профессиональной деятельности молодого специалиста</p> <p>Моральное и материальное стимулирование молодого специалиста</p>	<p>Выдвижение молодого специалиста для участия в конкурсных отборах, конкурсах профессионального мастерства и оказание помощи в подготовке к ним.</p> <p>Привлечение выпускников педвузов для их работы в муниципальных образовательных учреждениях (проведение совместных мероприятий с вузом)</p>

Рекомендации по оказанию финансовой поддержки молодым специалистам сферы образования

Решение проблемы кадрового обеспечения образовательных учреждений невозможно без мер финансовой поддержки молодых специалистов – выпускников педагогических вузов (ссузов).

Молодым специалистом образовательного учреждения принято считать молодого человека в возрасте до 30 лет, имеющего законченное высшее или среднее профессиональное педагогическое образование, работающего по трудовому договору в образовательном учреждении в течение первых трех лет.

Финансовая поддержка молодого специалиста – это система мер по выделению дополнительных к заработной плате финансовых средств из федерального, регионального или местного бюджета в целях стимулирования педагогического труда молодого специалиста в первые три года его работы в образовательном учреждении.

Необходимость финансовой поддержки молодого специалиста образовательного учреждения обусловлена, прежде всего, формированием мотивации на педагогическую деятельность, закреплением в профессии, решением жилищных и бытовых проблем. Ее оказание способствует развитию механизмов повышения престижа труда учителя, привлечению в образование молодых специалистов и повышению качества труда педагогического работника.

Финансовая поддержка молодого специалиста государственного областного образовательного учреждения

общего образования, начального или среднего профессионального образования, дополнительного образования, специального (коррекционного) образования осуществляется из средств областного бюджета в порядке, установленном действующим законодательством, регулирующим бюджетные правоотношения путем перечисления финансовых средств в рамках бюджетной росписи сферы «Образование».

Финансовая поддержка молодого специалиста муниципального образовательного учреждения дошкольного, общего, дополнительного, специального (коррекционного) образования осуществляется из средств областного бюджета в порядке, установленном действующим законодательством, регулирующим бюджетные правоотношения, в виде предоставления субсидий местным бюджетам:

- на оказание единовременной материальной помощи молодым специалистам;

- на выплату ежемесячной надбавки к заработной плате молодым специалистам.

Объемы субсидирования местных бюджетов на оказание финансовой поддержки молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, размеры каждого вида финансовой поддержки определяются законодательством, регулирующим бюджетные правоотношения в субъекте Российской Федерации.

Средства на оказание финансовой поддержки молодым специалистам государственных областных образовательных учреждений и на предоставление субсидий местным бюджетам на оказание финансовой поддержки молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений могут быть предусмотрены целевой программой развития образования субъекта Российской Федерации.

Уполномоченный орган, осуществляющий управление в сфере образования в субъекте Российской Федерации (Министерство образования), разрабатывает условия предоставления и методику расчета субсидий местным бюджетам на оказание установленных видов финансовой поддержки молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений, которые утверждаются постановлением правительства субъекта Российской Федерации. Ниже представлены образцы документов, которые могут быть применены для оказания поддержки молодым специалистам на региональном уровне.

Порядок предоставления и методика расчёта субсидий местным бюджетам на оказание единовременной материальной помощи молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений

1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с действующим законодательством, регулирующим бюджетные правоотношения, и определяет механизм предоставления субсидий местным бюджетам муниципальных районов и городских округов *** области (далее именуются – местные бюджеты) на оказание единовременной материальной помощи молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений (далее именуется – материальная помощь).

2. Субсидия местным бюджетам предоставляется в целях оказания единовременной материальной помощи молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных органам управления образованием муниципальных образований *** области (далее именуются – образовательные учреждения).

3. Критериями отбора городских округов и муниципальных районов *** области (далее именуются – муниципальные образования) для предоставления субсидий местным бюджетам являются:

1) наличие в местном бюджете объема ассигнований на реализацию аналогичной долгосрочной муниципальной целевой программы в очередном финансовом году (если субсидирование осуществляется в рамках областной целевой программы);

2) наличие нормативного правового акта муниципального образования, устанавливающего расходное обязательство муниципального образования, при условии отнесения к молодым специалистам педагогических работников, принятых на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования не позднее

1 октября года окончания образовательного учреждения, предоставивших документы государственного образца об уровне образования и (или) квалификации;

3) наличие молодых специалистов – педагогических работников в образовательных учреждениях.

4. Отбор муниципальных образований для предоставления субсидии местным бюджетам на материальную помощь проводит Министерство образования *** области (далее именуется – Министерство) в соответствии с критериями, установленными пунктом 3 настоящего Порядка.

Министерство ежегодно в срок до 1 октября текущего года осуществляет сбор документов от муниципальных образований на предоставление субсидий местным бюджетам на текущий финансовый год и определяет в соответствии с критериями, указанными в пункте 3 настоящего Порядка, получателей субсидии в срок до 25 ноября текущего финан-

сового года. Результаты отбора утверждаются приказом Министерства.

5. Предоставление субсидий местным бюджетам осуществляется при условии подачи уполномоченным органом местного самоуправления муниципальных образований в Министерство в срок до 1 октября текущего финансового года следующих документов:

1) заявки на предоставление субсидий на материальную помощь, содержащей следующую информацию:

количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования, с указанием документов государственного образца об уровне образования и (или) квалификации (серия, номер, дата выдачи документа об образовании и дата окончания образовательного учреждения);

дата принятия молодого специалиста в образовательное учреждение;

2) копию нормативного правового акта муниципального образования, устанавливающего расходное обязательство муниципального образования;

3) выписку из решения представительного органа муниципального образования о бюджете муниципального образования на соответствующий финансовый год о бюджетных ассигнованиях на реализацию аналогичной долгосрочной муниципальной целевой программы в части материальной помощи, заверенную финансовым органом муниципального образования.

6. Субсидии местным бюджетам предоставляются для оказания материальной помощи на следующих условиях:

1) материальная помощь оказывается один раз при приеме на работу;

2) материальная помощь не подлежит возврату в случае увольнения молодого специалиста до истечения первого года работы с момента трудоустройства по следующим основаниям:

– предусмотренным пунктами 7 и 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5 и 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации;

– если основанием прекращения трудового договора является истечение срока трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

– если основанием прекращения трудового договора является отказ работника от продолжения работы в связи с реорганизацией организации;

– при расторжении трудового договора по инициативе работника в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность;

– при переводе молодого специалиста на работу из одного муниципального образовательного учреждения, подведомственного органу местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, в муниципальном образовании *** области, в другое муниципальное образовательное учреждение *** области;

3) в случае увольнения молодого специалиста до истечения первого года работы с момента трудоустройства по основаниям, не предусмотренным в подпункте 2 настоящего пункта, материальная помощь подлежит возврату в пол-

ном объеме, что оговаривается в трудовом договоре в качестве дополнительного условия.

7. Министерство в срок до 25 ноября текущего финансового года формирует перечень получателей субсидий на текущий финансовый год в соответствии с критериями отбора, указанными в пункте 3 настоящего Порядка, и представляет на утверждение Правительству *** области распределение субсидий местным бюджетам между муниципальными образованиями.

8. Субсидии предоставляются местным бюджетам в пределах средств, предусмотренных в областном бюджете на соответствующий финансовый год на реализацию областной целевой программы, а также в пределах доведенных на указанные цели лимитов бюджетных обязательств и предельных объемов финансирования.

9. Размер субсидии местным бюджетам (N) рассчитывается по формуле:

$$N = (M_{\text{спо}} \times 10897 \times \text{ВФ}), \text{ где:}$$

$M_{\text{спо}}$ – количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения высшего и среднего профессионального образования;

10 897 – размер материальной помощи каждому молодому специалисту независимо от условия выполнения им нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной Правительством Российской Федерации;

ВФ – отчисления во внебюджетные фонды (1,342).

10. Органы местного самоуправления муниципальных образований, в отношении которых принято решение о предоставлении субсидии местным бюджетам на матери-

альную помощь, заключают с Министерством соглашения о предоставлении субсидии.

11. Соглашение должно содержать:

1) сведения о размере субсидии;

2) сведения о целевом назначении субсидии;

3) сведения о наличии муниципального нормативного правового акта, устанавливающего расходное обязательство муниципального образования, на исполнение которого предоставляется субсидия, и об объеме бюджетных ассигнований, предусмотренных на его обеспечение;

4) обязательство органа местного самоуправления муниципального образования о предоставлении отчетов об исполнении им обязательств, вытекающих из соглашения;

5) порядок осуществления контроля за целевым использованием субсидии;

6) ответственность сторон за нарушение условий соглашения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. Субсидии носят целевой характер и не могут быть использованы на другие цели.

Субсидии, использованные не по целевому назначению, подлежат изъятию из местных бюджетов в доход бюджета *** области в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством *** области.

13. Министерство формирует заявки в течение 30 дней с момента вступления в силу постановления Правительства *** области о распределении субсидий местным бюджетам на перечисление субсидий местным бюджетам и представляет их в Министерство финансов *** области.

14. Министерство финансов *** области на основании постановления Правительства *** области о распределении субсидий местным бюджетам и сформированных Министер-

ством заявок не позднее 3 рабочих дней со дня получения заявок организует перечисление субсидий на счета, открытые в Управлении Федерального казначейства по *** области, для кассового обслуживания исполнения местных бюджетов.

15. Органы местного самоуправления муниципальных образований представляют в Министерство по окончании финансового года, до 20-го числа первого месяца очередного года, отчет о расходах на материальную помощь по форме, утвержденной Министерством.

16. Органы местного самоуправления муниципальных образований, допустившие нецелевое использование бюджетных средств, несут ответственность в установленном законодательством порядке.

Порядок предоставления и методика расчёта субсидий местным бюджетам на выплату ежемесячной надбавки в размере 40 процентов к заработной плате молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений

1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с действующим законодательством, регулирующим бюджетные правоотношения, и определяет механизм предоставления субсидий местным бюджетам муниципальных районов и городских округов *** области (далее именуются – местные бюджеты) на выплату ежемесячной надбавки к заработной плате молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных органам управления образованием муниципальных образований *** области (далее именуется – надбавка).

2. Субсидия местным бюджетам предоставляется в целях выплаты надбавки молодым специалистам муници-

пальных образовательных учреждений, подведомственных органам управления образованием муниципальных образований *** области (далее именуются – образовательные учреждения).

3. Критериями отбора городских округов и муниципальных районов *** области (далее именуются – муниципальные образования) для предоставления субсидий местным бюджетам являются:

1) наличие нормативного правового акта муниципального образования, устанавливающего расходное обязательство муниципального образования, при условии отнесения к молодым специалистам педагогических работников, принятых на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования не позднее 1 октября года окончания образовательного учреждения, предоставивших документы государственного образца об уровне образования и (или) квалификации;

2) наличие молодых специалистов в образовательных учреждениях – педагогических работников;

3) наличие в местном бюджете объема ассигнований на реализацию аналогичной долгосрочной муниципальной целевой программы в очередном финансовом году.

4. Отбор муниципальных образований для предоставления субсидий местным бюджетам проводит Министерство образования *** области (далее именуется – Министерство) в соответствии с критериями, установленными пунктом 3 настоящего Порядка.

Министерство ежегодно, в срок до 30 октября текущего года, осуществляет сбор заявок от муниципальных образований на предоставление субсидий местным бюджетам в очередном финансовом году и определяет в соответствии с

критериями, указанными в пункте 3 настоящего Порядка, получателей субсидий в срок до 1 ноября текущего финансового года.

5. Предоставление субсидий местным бюджетам осуществляется при условии предоставления уполномоченным органом местного самоуправления муниципальных образований в Министерство в срок до 30 октября текущего финансового года следующих документов:

1) заявки на предоставление субсидий местным бюджетам на выплату ежемесячной надбавки, содержащей следующую информацию:

количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования, с указанием документов государственного образца об уровне образования и (или) квалификации (серия, номер, дата выдачи документа об образовании и дата окончания образовательного учреждения);

дата принятия молодого специалиста в образовательное учреждение;

стаж педагогической работы;

2) копию нормативного правового акта муниципального образования, устанавливающего расходное обязательство муниципального образования;

3) выписку из решения представительного органа муниципального образования о бюджете муниципального образования на соответствующий финансовый год о бюджетных ассигнованиях на реализацию аналогичной долгосрочной муниципальной целевой программы в очередном финансовом году, заверенную финансовым органом муниципального образования.

6. Субсидии местным бюджетам предоставляются для выплаты надбавки молодым специалистам в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа.

7. Министерство в срок до 25 декабря текущего финансового года формирует перечень получателей субсидий в соответствии с критериями отбора, указанными в пункте 3 настоящего Порядка, и представляет на утверждение Правительству *** области распределение субсидий местным бюджетам между муниципальными образованиями.

8. Субсидии предоставляются местным бюджетам в пределах средств, предусмотренных в областном бюджете на очередной финансовый год на реализацию областной целевой программы, а также в пределах доведенных на указанные цели лимитов бюджетных обязательств и предельных объемов финансирования.

9. Размер субсидии местным бюджетам (N) рассчитывается по формуле:

$$N = \left((M_{\text{спо}} \times 2209 + M_{\text{впо}} \times 2425) \times 40\% \times K_{\text{ур}} \times \text{ЕСН} \right) \times 12, \text{ где:}$$

$M_{\text{спо}}$ – количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения среднего профессионального образования;

2 209 – размер тарифной сетки (оклада) 7 разряда Единой тарифной сетки в рублях;

$M_{\text{впо}}$ – количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения высшего профессионального образования;

2 425 – размер тарифной сетки (оклада) 8 разряда Единой тарифной сетки в рублях (далее именуется - ЕТС);

40 процентов – размер надбавки от размера тарифной сетки (оклада)

7 разряда ЕТС при наличии среднего профессионального образования и 8 разряда ЕТС при наличии высшего профессионального образования;

Кур – районный коэффициент (при наличии в муниципальных образованиях);

ЕСН – отчисления по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (1,262);

12 – количество месяцев, на которые рассчитывается надбавка.

10. Органы местного самоуправления муниципальных образований, в отношении которых принято решение о предоставлении субсидий местным бюджетам, заключают с Министерством соглашения о предоставлении субсидии.

11. Субсидии носят целевой характер и не могут быть использованы на другие цели.

Субсидии, использованные не по целевому назначению, подлежат изъятию из местных бюджетов в доход бюджета *** области в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством *** области.

12. Министерство представляет в Министерство финансов *** области:

1) ежегодно соглашения о предоставлении субсидий местным бюджетам, заключенные с муниципальными образованиями;

2) ежемесячно реестр на перечисление субсидий местным бюджетам.

13. Министерство финансов *** области на основании постановления Правительства *** области о распределении субсидий местным бюджетам и представленного Министерством реестра заявок на перечисление субсидий местным бюджетам на надбавку не позднее трехдневного срока организует перечисление субсидии на счета, открытые в Управлении Федерального казначейства по *** области для кассового обслуживания исполнения местных бюджетов.

14. Органы местного самоуправления муниципальных образований представляют в Министерство ежемесячно, до 5-го числа месяца, следующего за отчетным, отчет о расходах на выплату надбавки по форме, утвержденной Министерством.

15. Органы местного самоуправления муниципальных образований, допустившие нецелевое использование бюджетных средств, несут ответственность в установленном законодательством порядке.

Порядок предоставления и методика расчёта субсидий местным бюджетам на выплату ежемесячной надбавки к заработной плате молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений

1. Настоящие Условия разработаны в соответствии с действующим законодательством, регулирующим бюджетные правоотношения, и определяют механизм предоставления субсидий местным бюджетам муниципальных районов и городских округов *** области (далее именуются – местные бюджеты) на выплату ежемесячной надбавки к заработной плате молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных органам

управления образованием муниципальных образований *** области (далее именуется – надбавка).

2. Субсидия местным бюджетам предоставляется в целях выплаты надбавки молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных органам управления образованием муниципальных образований *** области (далее именуется – образовательные учреждения).

3. Критериями отбора городских округов и муниципальных районов *** области (далее именуется – муниципальные образования) для предоставления субсидий местным бюджетам являются:

1) наличие нормативного правового акта муниципального образования, устанавливающего расходное обязательство муниципального образования, при условии отнесения к молодым специалистам педагогических работников, принятых на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования не позднее

1 октября года окончания образовательного учреждения, предоставивших документы государственного образца об уровне образования и (или) квалификации;

2) наличие молодых специалистов в образовательных учреждениях - педагогических работников;

3) наличие в местном бюджете объема ассигнований на реализацию аналогичной долгосрочной муниципальной целевой программы в очередном финансовом году.

4. Отбор муниципальных образований для предоставления субсидий местным бюджетам проводит Министерство образования *** области (далее именуется – Министер-

ство) в соответствии с критериями, установленными пунктом 3 настоящих Условий.

Министерство ежегодно, в срок до 30 октября текущего года, осуществляет сбор заявок от муниципальных образований на предоставление субсидий местным бюджетам в очередном финансовом году и определяет в соответствии с критериями, указанными в пункте 3 настоящих Условий, получателей субсидий в срок до 1 ноября текущего финансового года. Результаты отбора утверждаются приказом Министерства.

5. Предоставление субсидий местным бюджетам осуществляется при условии предоставления уполномоченным органом местного самоуправления муниципальных образований в Министерство в срок до 30 октября текущего финансового года следующих документов:

1) заявки на предоставление субсидий местным бюджетам на выплату ежемесячной надбавки, содержащей следующую информацию:

– количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования, с указанием документов государственного образца об уровне образования и (или) квалификации (серия, номер, дата выдачи документа об образовании и дата окончания образовательного учреждения);

– дата принятия молодого специалиста в образовательное учреждение;

– стаж педагогической работы;

2) копии нормативного правового акта муниципального образования, устанавливающего расходное обязательство муниципального образования;

3) выписки из решения представительного органа муниципального образования о бюджете муниципального образования на соответствующий финансовый год о бюджетных ассигнованиях на реализацию аналогичной долгосрочной муниципальной целевой программы, заверенную финансовым органом муниципального образования.

6. Субсидии местным бюджетам предоставляются для выплаты надбавки молодым специалистам в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа.

7. Министерство в срок до 25 декабря текущего финансового года формирует перечень получателей субсидий в соответствии с критериями отбора, указанными в пункте 3 настоящих Условий, и представляет на утверждение Правительству *** области распределение субсидий местным бюджетам между муниципальными образованиями.

8. Субсидии предоставляются местным бюджетам в пределах средств, предусмотренных в областном бюджете на очередной финансовый год на реализацию областной целевой программы, а также в пределах доведенных на указанные цели лимитов бюджетных обязательств и предельных объемов финансирования.

9. Размер субсидии местным бюджетам (N) рассчитывается по формуле:

$$N = \left((M_{\text{спо}} \times P_{\text{спо}} + M_{\text{впо}} \times P_{\text{впо}}) \times K_{\text{ур}} \times \text{ВФ} \right) \times 12, \text{ где:}$$

$M_{\text{спо}}$ – количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения среднего профессионального образования;

Рспо – размер ежемесячной надбавки молодому специалисту, окончившему очное отделение образовательного учреждения среднего профессионального образования, из расчета 883,6 рубля;

Мвпо – количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения высшего профессионального образования;

Рвпо – размер ежемесячной надбавки молодому специалисту, окончившему очное отделение образовательного учреждения высшего профессионального образования, из расчета 970,0 рублей;

Кур – районный коэффициент (при наличии в муниципальных образованиях);

ВФ – отчисления во внебюджетные фонды (1,342);

12 – количество месяцев, на которые рассчитывается надбавка.

10. Органы местного самоуправления муниципальных образований, в отношении которых принято решение о предоставлении субсидий местным бюджетам, заключают с Министерством соглашения о предоставлении субсидии.

11. Соглашение должно содержать:

1) сведения о размере субсидии;

2) сведения о целевом назначении субсидии;

3) сведения о наличии муниципального нормативного правового акта, устанавливающего расходное обязательство муниципального образования, на исполнение которого предоставляется субсидия, и об объеме бюджетных ассигнований, предусмотренных на его обеспечение;

4) обязательство органа местного самоуправления муниципального образования о предоставлении отчетов об исполнении им обязательств, вытекающих из соглашения;

5) порядок осуществления контроля за целевым использованием субсидии;

6) ответственность сторон за нарушение условий соглашения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. Субсидии носят целевой характер и не могут быть использованы на другие цели.

Субсидии, использованные не по целевому назначению, подлежат изъятию из местных бюджетов в доход бюджета *** области в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством *** области.

13. Министерство формирует заявки в течение 30 дней с момента вступления в силу постановления Правительства *** области о распределении субсидий местным бюджетам на перечисление субсидий местным бюджетам и представляет их в Министерство финансов *** области.

14. Министерство финансов *** области на основании постановления Правительства *** области о распределении субсидий местным бюджетам и сформированных Министерством заявок не позднее 3 рабочих дней со дня получения заявок организует перечисление субсидий на счета, открытые в Управлении Федерального казначейства по *** области, для кассового обслуживания исполнения местных бюджетов.

15. Органы местного самоуправления муниципальных образований представляют в Министерство ежемесячно, до 5-го числа месяца, следующего за отчетным, отчет о расходах на выплату надбавки по форме, утвержденной Министерством.

16. Органы местного самоуправления муниципальных образований, допустившие нецелевое использование бюджетных средств, несут ответственность в установленном законодательством порядке.

Кроме вышеприведенных видов оказания финансовой поддержки молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений органами местного самоуправления и администрацией образовательных учреждений могут быть использованы другие виды дополнительных выплат молодым специалистам как из местного бюджета, так и из внебюджетного фонда образовательного учреждения. Например, за победу или участие в конкурсе профессионального мастерства молодых специалистов «Педагогический дебют», за высокие результаты учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

В случае если данные доплаты устанавливаются органами местного самоуправления, то они закрепляются соответствующими правовыми актами и включаются в финансирование муниципальных образовательных учреждений в установленном порядке. Если же эти или иные доплаты производятся из внебюджетных средств образовательного учреждения, то также принимаются необходимые правовые акты, которые согласовываются с органами общественного управления образовательного учреждения (управляющий совет, родительский комитет, совет школы и др.).

Новая отраслевая система оплаты труда педагогов значительно расширяет рамки финансовой поддержки молодых специалистов, что позволит руководителю образовательного учреждения, управляя кадровым обеспечением, сохранить необходимый возрастной баланс педагогического коллектива и увеличить количество молодых специалистов.

МЕТОДИКА ИЗУЧЕНИЯ РЫНКА ТРУДА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ОБЩАЯ СХЕМА ИЗУЧЕНИЯ РЫНКА ТРУДА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Изучение рынка труда в сфере образования – одно из направлений в маркетинговых исследованиях, и в его основе лежит общая методология, определяющая порядок его проведения.

1. Характеристика конъюнктуры рынка труда в сфере образования включает:

- определение ведущих факторов, влияющих на состояние рынка труда в сфере образования;
- фиксацию реальных потребностей рынка труда в сфере образования;
- определение требований работодателей к специалистам;
- определение требований специалистов сферы образования к условиям их работы;
- изучение структуры рынка труда в сфере образования через разработку баланса трудовых ресурсов.

2. Анализ характеристик рынка труда состоит из:

- систематизации собранной информации в базе данных;
- построения аналитических таблиц, графиков и т.д.

3. Построение прогноза развития рынка труда в сфере образования предусматривает:

- определение вероятной направленности развития рынка труда в экономическом аспекте;
- определение вероятной направленности развития рынка труда в научно-техническом аспекте;
- определение вероятной направленности развития рынка труда в социальном аспекте;
- разработку краткосрочного прогноза развития рынка труда в сфере образования.

4. Оформление результата исследования рынка труда в сфере образования.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОЦЕДУР ИЗУЧЕНИЯ РЫНКА ТРУДА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

I. Характеристика конъюнктуры рынка труда в сфере образования.

Это самый длительный и сложный этап в маркетинговом исследовании рынка труда. Для осуществления данного этапа необходимо: выбрать источники сбора информации, определить методы исследования и подготовить необходимые методики (например, анкеты, опросники), разработать структуру или план исследования и выбрать способ связи с респондентами.

В качестве внешних источников информации могут выступить органы управления образованием, образовательные учреждения, центры занятости населения и др. Кроме того, сведения об интересующем рынке труда можно получить из журналов, газет, справочников, интернет-сайтов образовательных учреждений. Данные отбираются за репрезентативный промежуток времени, что позволит проследить динамику и установить закономерности, при-

сущие анализируемому рынку, определить тенденции его развития.

Самый продуктивный способ получения информации – это опросы специалистов в области рынка труда и специалистов, работающих в образовательных учреждениях. Характеристика конъюнктуры рынка включает следующие этапы:

1. Определение ведущих факторов, влияющих на состояние рынка труда в сфере образования.

На состояние рынка труда в сфере образования оказывают влияние целый ряд факторов. Все факторы можно разделить на две группы: внешние и внутренние.

К внешним факторам относятся: демографическая ситуация, социально-культурные процессы, миграционные процессы, государственные задачи сфере образования, экономическое развитие и др.

К внутренним факторам относятся: квалификационный уровень специалистов, возможности повышения квалификации, возрастной уровень специалистов, условия работы и социальные гарантии, спрос на специалистов определенной квалификации и др.

Выявленные на основе сбора информации факторы должны быть проранжированы по значимости, с тем чтобы в дальнейшем можно было обосновано принимать управленческие решения по устранению дисбаланса в структуре трудовых ресурсов системы образования.

2. Фиксация реальных потребностей рынка труда в сфере образования.

Реальные потребности рынка труда в сфере образования складываются из потребностей в специалистах определенного профиля (направления подготовки), возраста,

уровня образования, квалификационного разряда, должностных обязанностей и др.

Для ведения полного учета потребностей рынка труда в сфере образования необходимо создать и поддерживать в рабочем состоянии электронную базу данных по образовательным учреждениям, их кадровому потенциалу, выпускникам учреждений профессионального образования, готовящих специалистов для образовательной сферы.

Таблица 1

Сводная ведомость потребностей рынка труда в сфере образования по муниципальному образованию

Объем потребностей рынка труда
по _____ муниципальному образованию
на _____ учебный год

Показатели	Всего	Наименование образовательного учреждения
1	2	3
1. Потребности в кадрах по направлениям подготовки:		
математика		
физика		
русский язык и литература		
информатика		
химия		
история и обществознание		
физическая культура		
биология		
иностраннный язык		

Окончание табл. 1

1	2	3
трудовое обучение		
изобразительное искусство		
ОБЖ		
музыка		
дошкольное обучение		
начальное обучение		
коррекционное обучение		
2. Потребности в кадрах по штатному расписанию:		
директор школы		
учитель школы		
заместитель директора школы		
библиотекарь		
школьный психолог		
социальный педагог		
заведующий дошкольным образовательным учреждением		
воспитатель дошкольного образовательного учреждения		
помощник воспитателя		
музыкальный руководитель дошкольного образовательного учреждения		
инструктор физкультуры дошкольного образовательного учреждения		
учитель коррекционного учреждения		
коррекционный педагог		
директор коррекционного учреждения		

Таблица 2

**Сводная ведомость потребностей регионального
рынка труда в сфере образования**

Показатели	Все го	Адреса (наименования районов)			
		Рай- он 1	Рай- он 2	Рай- он 3	...
1	2	3	4	5	6
1. Потребности в кадрах по направлениям подготовки:					
математика					
физика					
русский язык и литерату- ра					
информатика					
химия					
история и обществозна- ние					
физическая культура					
биология					
иностранный язык					
трудовое обучение					
изобразительное искус- ство					
дошкольное обучение					
ОБЖ					
музыка					
начальное обучение					
коррекционное обучение					
2. Потребности в кадрах по штатному статусу:					

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5	6
директор школы					
учитель школы					
заместитель директора школы					
библиотекарь					
школьный психолог					
социальный педагог					
заведующий дошкольным образовательным учреждением					
воспитатель дошкольного образовательного учреждения					
помощник воспитателя					
музыкальный руководитель дошкольного образовательного учреждения					
инструктор физкультуры дошкольного образовательного учреждения					
учитель коррекционного учреждения					
коррекционный педагог					
директор коррекционного учреждения					

Данные сводной ведомости являются основанием для формулирования органами управления образованием заказа учреждениям профессионального педагогического образования на воспроизводство специалистов и обеспечение возможностей профессиональной миграции квалифицированных кадров в районы, испытывающие дефицит в тех или иных специалистах. Для этого целесообразно выявить и проанализировать существующие источники формирования рынка труда в системе образования и их потенциал.

Таблица 3

Источники формирования рынка труда в системе образования

Источники	Потенциал			Кадровое направление	
	Наименование специализации	Объем	Сроки	Кол-во	Адрес
1	2	3	4	5	6
Образовательные учреждения высшего и среднего образовательного учреждения, осуществляющие подготовку кадров для системы образования	Учитель математики (выпуск)	N человек	Август 20__	X человек	Район 1
				Y человек	Район 2
			
	Учитель физики (выпуск)	M человек	Август 20__	Z человек	Район 1
				F человек	Район 3
			
	...				
	Учитель истории (студенты)	L человек	(по запросу)	G человек	Район 2
				H человек	Район 4
			
...				...	
Учитель географии (студенты)	K человек	(по запросу)	P человек	Район 3	
			Q человек	Район 4	
			
...					
Работающие специалисты системы образования (профессиональная миграция)	Директор школы	S человек	(по запросу)	1	Район 2 МОУ СОШ №__
				1	Район 3 МОУ СОШ №__
			
	Заведующий дошкольным образовательным учреждением	W человек	(по запросу)	1	Район 1 ДОУ №__
				1	Район 2 ДОУ №__
			
...					

Окончание табл. 3

1	2	3	4	5	6
Неработающие специалисты, находящиеся за пределами трудоспособного возраста	Учитель русского языка и литературы	1	(по запросу)	1	Район 1 МОУ СОШ № ___
	Воспитатель дошкольного образовательного учреждения	1	(по запросу)	1	Район 2 ДОУ № ___
	Социальный педагог	1	(по запросу)	1	Район 1 МОУ СОШ № ___
	...				
Специалисты, проходящие переквалификацию	Педагог-логопед	1	(по запросу)	1	Район 1 МОУ С(К)ОУ № _
	Школьный психолог	1	(по запросу)	1	Район 4 МОУ СОШ № ___
	...				

Такая адресность кадрового распределения позволяет регулировать рынок труда и более полно использовать имеющийся потенциал современной системы образования.

3. Определение требований работодателей к специалистам.

Многообразие типов образовательных учреждений, реализуемых ими образовательных программ, специфика контингента и т.д. задают различные требования к специалисту в сфере образования. Помимо профессиональной компетентности и мастерства современные работодатели в структуру личности «идеального» специалиста вводят са-

мые разнообразные профессионально значимые качества. Так, например, наиболее значимыми (по данным опроса 2012 года) характеристиками педагога являются: умения использовать эффективные технологии обучения, воспитания и развития учащихся; глубокое знание преподаваемого предмета; инновационный потенциал и креативность; дисциплинированность и др.

Сбор статистических данных на данном этапе осуществляется через опросы (в том числе электронные), анкетирование, интервьюирование руководителей образовательных учреждений. Полученные ответы ранжируются по значимости и составляют основу для формирования заказа на подготовку таких специалистов учреждениям профессионального образования и учреждениям дополнительного профессионального образования.

4. Определение требований специалистов сферы образования к условиям их работы.

Данный этап маркетингового исследования позволяет зафиксировать требования специалистов сферы образования к условиям работы, которые зачастую оказываются основными факторами оттока квалифицированных кадров из профессии.

Реализуется данный этап через социологические методы сбора данных: опросы, интервью, анкетирование.

В настоящее время общее состояние сферы образования в стране и регионе характеризуется следующими особенностями, которые чаще всего и являются причинами недостатка педагогических кадров:

- низкая оплата труда;
- непристижность педагогической профессии;

- отсутствие социальных гарантий, в том числе трудности с жилищным обеспечением;
- сложный контингент обучающихся;
- слабые перспективы для карьерного роста и др.

Ранжирование ответов и выявленные ключевые проблемы могут учитываться при формировании бюджетов и определении возможностей социальной помощи специалистам в сфере образования.

5. Изучение структуры рынка труда в сфере образования через разработку баланса трудовых ресурсов.

Баланс трудовых ресурсов характеризует воспроизводство рабочей силы для сферы образования региона. Он отражает численность трудовых ресурсов и их качественный состав (по полу, возрасту, социальным группам, видам занятости, направлениям подготовки). Баланс трудовых ресурсов дает возможность определить потребность и избыток в работниках для сферы образования.

Содержательно баланс трудовых ресурсов включает ресурсную и расходную части. Первая часть характеризует численность трудовых ресурсов для системы образования.

В состав трудовых ресурсов включаются:

- специалисты в трудоспособном возрасте (кроме лиц, которым запрещено работать в сфере образования в соответствии со статьей 351.1 Трудового кодекса РФ), в том числе молодые специалисты (со стажем работы до трех лет);
- работающие специалисты, находящиеся за пределами трудоспособного возраста (лица пенсионного возраста);
- будущие специалисты – студенты (бакалавры, магистранты, аспиранты) педагогических вузов, колледжей, работающие в сфере образования.

Во второй части производится распределение численности трудовых ресурсов на следующие категории:

- направления подготовки;
- возраст;
- образование;
- квалификация;
- штатный статус;
- тип и вид образовательного учреждения.

Баланс трудовых ресурсов составляется к началу учебного года.

Таблица 4

**Сводный баланс трудовых ресурсов для системы образования по _____ на 01.09._____г.
(муниципалитета, региона)**

№	Показатели	Алгоритм расчета	Всего	В том числе		
				в городе		в сельской местности
				областном центре	области	
1	2	3	4	5	6	7
Ресурсная часть баланса						
	Трудовые ресурсы, всего:	Сумма строк № 2, 3, 4				
1	специалисты в трудоспособном возрасте					
2	работающие специалисты, находящиеся за пределами трудоспособного возраста (пенсионного возраста)					

Продолжение табл. 4

1	2	3	4	5	6	7
3	будущие специалисты, работающие в сфере образования					
Расходная часть баланса						
1	Распределение кадров по направлениям подготовки:	Сумма строк с 6 по 19 = строке №1				
	математика					
	физика					
	русский язык и литература					
	информатика					
	химия					
	история и обществознание					
	физическая культура					
	биология					
	иностраннный язык					
	трудовое обучение					
	изобразительное искусство					
	дошкольная подготовка					
	начальная подготовка					
	коррекционная подготовка					
2	Распределение кадров по возрасту	Сумма строк № 21 и 24 = строке №1				
	специалисты трудоспособного возраста					
	молодые специалисты					

Продолжение табл. 4

1	2	3	4	5	6	7
	будущие специалисты, работающие в сфере образования					
	специалисты пенсионного возраста					
3	Распределение кадров по уровню образования:	Сумма строк № 26, 27, 28 = строке №1				
	с высшим педагогическим образованием					
	со средним педагогическим образованием					
	с непедагогическим образованием					
4	Распределение кадров по уровню квалификации:	Сумма строк с 30 по 34 = строке №1				
	с высшей категорией					
	с первой категорией					
	без категории					
	с ученой степенью доктора наук					
	с ученой степенью кандидата наук					
5	Распределение кадров по штатному расписанию:	Сумма строк с 36 по 46 = строке №1				
	учитель школы					
	заместитель директора школы					
	директор школы					
	школьный психолог					

Окончание табл. 4

1	2	3	4	5	6	7
	социальный педагог					
	воспитатель детского сада					
	директор детского сада					
	помощник воспитателя					
	учитель коррекционного учреждения					
	коррекционный педагог					
	директор коррекционного учреждения					
6	Распределение кадров по видам образовательных учреждений:	Сумма строк № 48, 50, 51, 52, 53, 54 = строке №1				
	общеобразовательная школа					
	сельская малокомплектная школа					
	лицей, гимназия, школа с углубленным изучением предметов					
	коррекционное образовательное учреждение					
	дошкольное образовательное учреждение					
	учреждение дополнительного образования детей					
	учреждение СПО					

Информацией для составления первой части баланса являются текущие данные о количестве штатных мест в образовательных учреждениях региона, база данных по выпускникам педагогических вузов и колледжей.

Источниками информации для составления второй части служат: сведения образовательных учреждений о численности работающих; данные статистической отчетности учреждений профессионального образования о выпускниках и обучающихся, готовых к выходу на работу.

II. Анализ рынка труда в сфере образования

Анализ рынка труда осуществляется с использованием методики факторного анализа, которая предусматривает ряд последовательных операций:

1) собранная информация по факторам, включенным в реальные требования рынка труда и баланс трудовых ресурсов, систематизируется в базы данных;

2) обобщенная информация по каждому фактору группируется в виде аналитических таблиц, графиков и т.д.

При этом оцениваются коэффициенты «закрепленности» (оттока) специалистов, как отношение числа пришедших в профессию (ушедших) в течение календарного года к среднегодовой численности наличного контингента специалистов, работающих в образовании:

$$K_{\text{закр.}} = P_{\text{приш.}} / P_{\text{общ.}}$$

$$K_{\text{отт.}} = P_{\text{ушед.}} / P_{\text{общ.}}$$

Коэффициент естественного прироста рассчитывается как разность между общим показателем пришедших и общим показателем ушедших из педагогической профессии:

$$K_{\text{прир.}} = P_{\text{приш.}} - P_{\text{ушед.}}$$

Трудовой потенциал системы образования имеет количественный и качественный аспект. Количественный аспект характеризуется общей численностью трудоспособных специалистов и количеством рабочего времени, которое отработывают работающие специалисты, а качественный аспект трудового потенциала определяется состоянием здоровья, физической дееспособностью специалистов, качеством специалистов с точки зрения уровня их профессионально-квалификационной подготовки. Поэтому в анализе состояния рынка труда указанные аспекты должны быть тщательно изучены и на их основе впоследствии составлены прогнозы его перспективного развития.

Немаловажным является мониторинг трудоустройства молодых специалистов – выпускников педагогического вуза. В процессе его реализации заполняется следующая форма:

Таблица 5

Мониторинг трудоустройства молодых специалистов

Год	Наименование специальности (профессии)	К-во выпускников	Трудоустроено		Призваны на службу в российскую армию	Продолжили образование	Самостоятельное трудоустройство
			все-го	в том числе по специальности			
1	2	3	4	5	6	7	8
	050704 Дошкольное образование						

Окончание табл. 5

1	2	3	4	5	6	7	8
	050709 Препода- вание в начальных классах						
	...						
	Итого (%)						

III. Построение прогноза развития рынка труда в сфере образования

Построение прогноза позволяет определить вероятную направленность развития рынка труда на основании синтеза экономических, научно-технических и социальных прогнозов.

1. Экономический аспект прогнозирования. В ходе прогноза разрабатываются пути и средства инвестирования в систему образования:

- инвестиции в капитал (капитализация образовательной сферы, улучшение условий работы специалистов);
- инвестиции в технологии (инвестиции в технологический аппарат деятельности специалистов, введение инновационных разработок, интерактивных методик);
- инвестиции в личность (повышение квалификации, переподготовка).

2. Научно-технический аспект прогнозирования предполагает выработку рекомендаций по привлечению результатов научно-технического прогресса в сферу образования для оптимизации педагогической деятельности специалистов. Они включают:

- укрепление взаимодействия специалистов, в том числе через сетевые сообщества;
- распространение продуктивного педагогического опыта;

- предоставление возможностей для творческой самореализации и инновационной деятельности;
- техническое оснащение образовательных учреждений и др.

3. Социальный аспект прогнозирования. В ходе прогноза разрабатываются направления социальной поддержки:

- предоставление социальных гарантий;
- поддержание здоровья специалистов;
- вовлечение в рынок труда будущих специалистов, обучающихся в системе профессионального педагогического образования и специалистов пенсионного возраста;
- регулирование процессов профессиональной миграции.

Построение краткосрочного прогноза развития рынка труда в сфере образования (например, на ближайший учебный год) может быть реализовано методом скользящего среднего значения переменной. В качестве такой переменной может выступить дефицит специалистов определенного направления, количество молодых специалистов или работающих специалистов пенсионного возраста и т.д.

IV. Оформление результата исследования рынка труда в сфере образования.

Результат проведенного исследования рынка труда оформляется в виде аналитического отчета, инвариантными разделами которого являются:

- введение с указанием цели и задач, исполнителей, сроков и методики проведения исследования, пользователей;
- констатирующая часть, где приводится ключевая терминология и краткий анализ состояния проблемы;
- описательная часть, включающая структурированную информацию о рынке труда в региональной системе образования, полученную в ходе исследования, выводы по ее интерпретации различными категориями пользователей, а также прогнозы перспективного развития рынка труда на близкую и дальнюю перспективу;
- заключение, раскрывающее общее значение выполненного исследования;
- приложения.

КОМПЛЕКС ПОКАЗАТЕЛЕЙ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Оценивание эффективности трудоустройства требует использования показателей трех групп:

Группы показателей	Пользователи полученных данных
Показатели эффективности содействия трудоустройству (внутривузовская система)	Вуз. Органы управления образованием
Показатели эффективности трудоустройства	Органы управления образованием. Вуз. Руководители образовательных учреждений
Показатели состояния рынка труда	Руководители образовательных учреждений. Органы управления образованием. Вуз. Выпускники вуза – молодые специалисты

Показатели эффективности содействия трудоустройству (внутривузовская система):

1. Коэффициент масштабности процесса содействия трудоустройству.
2. Коэффициент причастности вуза к трудоустройству (минимизированность стихийности процесса трудоустройства).

3. Коэффициент результативности содействия трудоустройству.

4. Коэффициент динамики трудоустройства в регионе по отрасли.

5. Коэффициент выполнения вузом плана трудоустройства.

6. Коэффициент профессиональной успешности.

1. **Коэффициент масштабности процесса содействия трудоустройству** отражает объем заключенных вузом договоров, создающих потенциальные возможности для будущего трудоустройства выпускников.

Вычисляется как отношение количества заключенных договоров о сотрудничестве с региональными образовательными учреждениями на трудоустройство выпускников, умноженное на количество штатных ставок, к количеству выпускников без учета естественного выбытия и территориальной миграции.

$$M_{ст} = K_{зд} \times K_{шс} / (K_{вып} - K_{ев} - K_{тм})$$

2. **Коэффициент причастности вуза к трудоустройству (минимизированность стихийности процесса трудоустройства)** показывает объем трудоустроенных вузом выпускников в сопоставлении с самостоятельно трудоустроенными.

Вычисляется как отношение количества выпускников трудоустроенных вузовским отделом трудоустройства к общему количеству трудоустроенных по профессии без учета естественного выбытия и территориальной миграции.

$$Ц_{пвтр} = K_{трв} / (K_{трп} - K_{ев} - K_{тм})$$

3. Коэффициент результативности содействия трудоустройству характеризует интенсивность работы вуза по удовлетворению требований заинтересованных сторон в трудоустройстве выпускников вуза.

Вычисляется как отношение количества трудоустроенных выпускников к количеству обратившихся за помощью в вузовский отдел трудоустройства без учета естественного выбытия и территориальной миграции.

$$P_{\text{стр}} = K_{\text{тр}} / (K_{\text{оп}} - K_{\text{ев}} - K_{\text{тм}})$$

4. Коэффициент динамики трудоустройства в регионе по отрасли характеризует интенсивность работы вуза по удовлетворению требований заинтересованных сторон в трудоустройстве выпускников вуза.

Вычисляется как отношение количества трудоустроенных выпускников к количеству обратившихся за помощью в вузовский отдел трудоустройства без учета естественного выбытия и территориальной миграции

$$P_{\text{стр}} = K_{\text{тр}} / (K_{\text{оп}} - K_{\text{ев}} - K_{\text{тм}})$$

5. Коэффициент выполнения вузом плана трудоустройства показывает степень выполнения вузом плана содействия трудоустройству.

Вычисляется как отношение количества выпускников, подлежащих трудоустройству по плану к фактически трудоустроенным выпускникам без учета естественного выбытия и территориальной миграции.

$$П_{\text{тр}} = K_{\text{трп}} / (K_{\text{тр}} - K_{\text{ев}} - K_{\text{тм}})$$

6. Коэффициент корректности трудоустройства показывает грамотность распределения выпускников вуза

по образовательным учреждениям в процессе их трудоустройства.

Вычисляется как отношение количества положительных отзывов руководителей образовательных учреждений о работе молодых специалистов к общему количеству трудоустроенных по специальности выпускников вуза.

$$P_y = K_{\text{по}} / K_{\text{тр}}$$

Показатели эффективности трудоустройства:

1. Коэффициент реального трудоустройства.
2. Коэффициент закрепленности молодых специалистов в образовательном учреждении.
3. Коэффициент результативности трудоустройства.
4. Средняя продолжительность трудоустроенности выпускников (за три года).

1. *Коэффициент реального трудоустройства* показывает объем процесса трудоустройства выпускников (расширения сектора занятых рабочих мест).

Вычисляется как отношение количества «закрытых» вакансий (принятых на работу молодых специалистов) к количеству вакансий в образовательных учреждениях.

$$I_{\text{тр}} = K_{\text{зв}} / K_{\text{в}}$$

2. *Коэффициент закрепленности молодых специалистов в образовательном учреждении* характеризует масштабность закрепления молодых специалистов (качество работы с молодыми специалистами в образовательном учреждении).

Вычисляется как отношение числа молодых специалистов, работающих на момент оценки, к общему числу молодых специалистов, принятых на работу в образовательное

учреждение без учета естественного выбытия и территориальной миграции.

$$Z_{мс} = K_{ад} / (K_{пр} - K_{ев} - K_{тм})$$

3. Коэффициент результативности трудоустройства характеризует продуктивность процесса трудоустройства, ориентированность выпускников на работу по специальности.

Вычисляется как отношение количества трудоустроившихся по специальности к количеству выпускников педагогического вуза без учета естественного выбытия и территориальной миграции).

$$P_{тр} = (K_{тр} - K_{ев} - K_{тм}) / (K_{вып} - K_{ев} - K_{тм})$$

4. Средняя продолжительность трудоустроенности выпускников (за три года) отражает среднее количество времени закрепленности молодых специалистов (показывает ценность процесса содействия).

Вычисляется как отношение суммарного времени работы выпускников в образовательных учреждениях в статусе молодого специалиста к количеству трудоустроенных вузом выпускников без учета естественного выбытия и территориальной миграции.

$$B_{тр} = (\sum t_{рв}) / (K_{тр} - K_{ев} - K_{тм})$$

Показатели состояния рынка:

1. Полнота использования потенциала молодого специалиста.
2. Средняя загрузка молодых специалистов в первый год работы.
3. Структурный состав выпускников.
4. Коэффициент напряженности на рынке труда:

- напряженность на городском рынке труда;
- напряженность на сельском рынке труда.

5. Коэффициент качества трудоустройства молодого специалиста.

1. **Полнота использования потенциала молодого специалиста** характеризует возможности рынка труда по полноценной загруженности молодых специалистов.

Вычисляется как отношение количества трудоустроенных не менее чем на одну ставку выпускников к общему количеству трудоустроенных выпускников педагогического вуза.

$$П_{мс} = K_{тр1ст} / K_{тр}$$

2. **Средняя загруженность молодых специалистов в первый год работы** показывает потребность рынка труда в молодых специалистах.

Вычисляется как отношение общего объема нагрузки, которую ведут трудоустроенные молодые специалисты к количеству занятых ставок.

$$С_{змс} = (\sum H_{мс}) / K_{зс}$$

3. **Структурный состав выпускников определяется:**

1. Отношением численности призванных в ряды Вооруженных Сил РФ выпускников к фактическому выпуску:

$$А = K_{ра} / K_{вып.}$$

2. Отношением численности вышедших в отпуск по уходу за ребенком выпускников к фактическому выпуску:

$$Б = K_{ур} / K_{вып.}$$

3. Отношением численности продолжающих образование по специальности к фактическому выпуску:

$$В = K_{поб} / K_{вып.}$$

4. Отношением численности трудоустроившихся в системе образования не по специальности к фактическому выпуску:

$$\Gamma = K_{\text{трсо}} / K_{\text{вып.}}$$

5. Отношением численности нетрудоустроенных по специальности выпускников к фактическому выпуску:

$$Д = K_{\text{нтр}} / K_{\text{вып.}}$$

6. Отношением трудоустроенных по специальности выпускников к фактическому выпуску:

$$Е = K_{\text{тр}} / K_{\text{вып.}}$$

4. Коэффициент напряженности на рынке труда позволяет выявить соотношение спроса и предложения на рабочую силу.

Вычисляется как отношение количества безработных выпускников вуза к числу вакансий на рынке труда

$$H_{\text{рт}} = K_{\text{бвв}} / K_{\text{врт}}$$

Напряженность на рынке труда может быть вычислена для города или села

5. Коэффициент качества трудоустройства молодого специалиста показывает уровень вознаграждения молодому специалисту за труд в определенном субъекте образования.

Вычисляется как отношение зарплаты выпускника в данном субъекте к средней зарплате по региону

$$K_{\text{тр}} = З_{\text{мс}} / З_{\text{рег.}}$$

ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ АППАРАТ

Баланс трудовых ресурсов – это система показателей, отражающих численность и состав трудовых ресурсов и их распределение в системе образования.

Вакансия – это незамещенная должность в образовательном учреждении, незанятое рабочее место, на которое может быть принят молодой специалист.

Воспроизводство кадров – это процесс постоянного возобновления поколений специалистов.

Закрепленность молодого специалиста – это его трудоустроенность в образовательном учреждении на протяжении определенного временного периода.

Конъюнктура рынка труда – это сложившаяся на рынке труда ситуация, характеризующаяся соотношением спроса и предложения рабочей силы, уровнем цены на нее, профессионально-квалификационной структурой рабочей силы и др.

Коэффициент закрепляемости и оттока специалистов – это отношение соответственно чисел пришедших в профессию и чисел ушедших из профессии в течение календарного года к среднегодовой численности наличного контингента работающих в образовании специалистов.

Коэффициент естественного прироста – это разность между общим показателем пришедших и общим показателем ушедших из педагогической профессии.

Маркетинговое исследование – это вид исследования, которое фокусируется на понимании поведения, желаний и предпочтений потребителей и рынков.

Модель специалиста – это система профессиональных и социально-психологических качеств, знаний, умений,

представляющих в совокупности его обобщенную характеристику как члена педагогического сообщества.

Молодой специалист – выпускник педагогического вуза – это молодой человек, завершивший обучение в педагогическом вузе по образовательным программам подготовки специалиста, бакалавра или магистра, работающий по трудовому договору в образовательном учреждении в течение первых трех лет после окончания вуза.

Наставник молодого специалиста – это педагог, член педагогического коллектива, который несет ответственность за интеграцию молодого специалиста в образовательный процесс учреждения, обладает профессиональными знаниями, навыками и опытом, достаточными для курирования работы выпускника педагогического вуза.

Образовательное учреждение – это учреждение, осуществляющее образовательный процесс, то есть реализующее одну или несколько образовательных программ и (или) обеспечивающее содержание и воспитание обучающихся, воспитанников.

Общественное объединение – это добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное по инициативе специалистов сферы образования, объединившихся на основе общности интересов для реализации общей цели.

Профессиональная адаптация молодого специалиста – это процесс постепенного вхождения выпускника педагогического вуза в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательном учреждении, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

Профессиональная идентификация молодого специалиста – это процесс установления тождественности соб-

ственного профессионального «Я» с образом идеального педагога, оптимально выполняющего свою профессиональную деятельность.

Профессиональная интеграция молодого специалиста – это процесс его осознанного вхождения в профессию, практико-ориентированное освоение профессиональной деятельности.

Профессиональная компетенция – это интегративный результат профессиональной подготовки, представляющий собой динамичную систему знаний, умений и профессионально значимых личностных качеств молодого специалиста, которые необходимы ему для эффективного осуществления педагогической деятельности.

Профессиональная миграция – это процесс перемещения специалистов со сменой профессии или сменой места работы.

Профессиональная помощь – это деятельность, направленная на то, чтобы полностью или частично решить проблемы молодого специалиста, связанные с реализацией профессиональных функций, через деятельность соответствующих учреждений, организаций, ответственных лиц.

Профессиональная социализация – это интериоризация социальных норм, свойственных профессиональной среде определенного профиля и социально-профессионального опыта, самоидентификация личности, сопровождающаяся осознанием профессиональной роли в обществе.

Профессиональная среда – это система объектов, отношений, информационных потоков, возникающих в результате осуществления субъектами профессиональной деятельности.

Профессиональное взаимодействие – это функциональное взаимодействие специалистов сферы образования

по согласованному решению профессиональных задач, имеющее деловой и творческий характер.

Профессиональное сообщество – это группа специалистов сферы образования, которые обмениваются опытом по решению поставленных перед ними профессиональных задач через специальным образом организованное коммуникативное взаимодействие.

Профессиональное сопровождение – это система пролонгированной помощи молодому специалисту, обеспечивающая снижение отклонений от оптимальной траектории развёртывания его педагогической деятельности.

Рынок труда в сфере образования – это система общественных отношений, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование трудовых ресурсов сферы образования.

Сетевое взаимодействие – вид взаимодействия субъектов образовательного процесса с применением средств ИКТ (в том числе Интернет-ресурсов), позволяющий разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования.

Сетевое сообщество – это вид профессионального сообщества, члены которого поддерживают общение и ведут совместную деятельность при помощи компьютерных сетевых средств, решают профессиональные проблемы без обращения в руководящие органы.

Содействие трудоустройству выпускников педагогических вузов – это совокупность реализуемых представителями вуза мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства выпускников по направлению подготовки через выполнение ими информационной, диагностической, коммуникативной, консультативной, ко-

ординационной, мобилизационной, организационно-правовой, ориентировочной функций.

Социальный заказ – это особая сфера духовно-практической деятельности, в которой конкретизируется диалектика исторической необходимости и сознательной деятельности людей.

Трудовой договор – это документ, регламентирующий отношения между работником и работодателем, устанавливающий их взаимные права и обязанности; это соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять работу по определённой должности, соответствующей его квалификации.

Трудовые ресурсы в системе образования – это совокупность специалистов, специально подготовленных для работы в сфере образования.

Трудоустройство – это система организационно-правовых мероприятий по содействию в устройстве на работу молодых специалистов – выпускников педагогических вузов.

Тьютор – это организатор и руководитель самостоятельной внеаудиторной работы обучаемых; индивидуальный координатор деятельности обучаемого, сопровождающий его по образовательному маршруту.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЗИЦИИ РАЗРАБОТКИ МОДЕЛИ ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ	
1.1. Возможности современной методологии для решения проблем профессиональной социализации	9
1.2. Профессиональная социализация как педагогическая проблема	18
1.3. Педагогические закономерности и принципы профессиональной социализации выпускников педагогических вузов	38
1.4. Профессиональная социализация молодых специалистов – выпускников педагогического вуза	70
Выводы по 1 главе	81
ГЛАВА 2. КОНСТРУКТИВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ МОДЕЛИ ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ – НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	84
2.1. Модель внутривузовской профессиональной социализации студентов	88
2.2. Модель послевузовской профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов	123

2.3. Модель сетевого взаимодействия педагогического сообщества	153
Выводы по 2 главе	178

ГЛАВА 3. ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ НАПОЛНЕНИЕ МОДЕЛИ ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ – НА ОСНОВЕ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	180
--	-----

3.1. Уровень органов управления образованием (регионально-областной и муниципальный	190
3.2. Уровень педагогического вуза	199
3.3. Уровень образовательных учреждений	211
3.4. Уровень молодого специалиста – выпускника педагогического вуза	213
Выводы по 3 главе	215

ЗАКЛЮЧЕНИЕ	216
------------------	-----

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	221
--------------------------------	-----

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1	227
Приложение 2	235
Приложение 3	241
Приложение 4	261
Приложение 5	280
Приложение 6	287

Научное издание

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ
ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ НА ОСНОВЕ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ СЕТЕВОГО
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Коллективная монография

Редактор Л.Н. Корнилова
Компьютерная верстка

ISBN 978-5-85716-992-6

Подписано в печать 5. 11. 2013
Бумага офсетная: Формат 60x84/16
Объем 13,6 уч.-изд. л. Тираж 500 экз.
Заказ № 1153

Издательство Челябинского государственного
педагогического университета
454080, Челябинск, пр. Ленина, 69

Отпечатано с готового оригинал-макета
в типографии ЧГПУ
454080, Челябинск, пр. Ленина, 69