

## ИЗУЧЕНИЕ ЗАПРОСОВ И ПРЕДПОЧТЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПОДБОРЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

С.Б. Серякова, К.Г. Кирсанова

**Аннотация.** В статье представлено исследование запросов руководителей образовательных учреждений России в подборе педагогических кадров: предпочтения в выборе вуза при приеме на работу, приоритет направлений подготовки педагогов, предпочтительный уровень образования педагога; дана оценка уровня подготовки и готовности молодых учителей к профессиональной деятельности; охарактеризованы проблемы подготовки учителей и предложены рекомендации по совершенствованию профессиональной подготовки педагогов в системе высшего образования и в системе ДПО; оценены способы восполнения профессиональных дефицитов и поддержки педагогов и обучающихся, проявляющих интерес к педагогической профессии; проанализирован существующий опыт социального партнерства и проектно-сетевого взаимодействия с учреждениями высшего педагогического образования. В целом положительная оценка готовности педагогов к работе в современном образовательном учреждении сопровождалась, однако, критикой психологической подготовки кадров, низкого уровня мотивации, нереализованного потенциала института наставничества и отсутствия поддержки профессионального сообщества, особенно в период адаптации молодого педагога. Система непрерывного педагогического образования пока не нашла должного проявления в проектно-сетевом взаимодействии с учреждениями высшего педагогического образования. Предстоит дальнейшая работа по следующим направлениям: восполнение профессиональных дефицитов (в том числе в системе ДПО), профориентация учащихся на всем протяжении получения педагогического образования, повышение уровня непрерывной методической подготовки (углублённые курсы), обеспечение образовательных учреждений высококвалифицированными кадрами.

**Ключевые слова:** педагогические кадры, профессиональные требования работодателей, оценка готовности педагогов к образовательной деятельности, формы поддержки педагогического образования, непрерывное педагогическое образование.

**Для цитирования:** Серякова С.Б., Кирсанова К.Г. Изучение запросов и предпочтений работодателей в подборе педагогических кадров // Преподаватель XXI век. 2023. № 4. Часть 1. С. 23–46. DOI: 10.31862/2073-9613-2023-4-23-46

**Благодарности.** Работа выполнена в рамках темы № 122061400040-2 «Сравнительный анализ различных стратегий реализации непрерывного педагогического образования» государственного задания Министерства просвещения Российской Федерации.

© Серякова С.Б., Кирсанова К.Г., 2023



Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License  
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

RESEARCH INTO EMPLOYERS' REQUESTS AND PREFERENCES  
IN THE RECRUITMENT OF EDUCATIONAL STAFF

S.B. Seryakova, K.G. Kirsanova

**Abstract.** *The article presents a study of the requests of heads of educational institutions in Russia in the selection of teaching staff: preferences in the choice of higher education institution when hiring, priority of teacher training areas, the preferred level of a teacher's education; an assessment of the level of training and readiness of young teachers for professional activity is given; the problems of teacher training are characterized and recommendations for improving the professional training of teachers in the system of higher education and in the system of further vocational education are offered; the assessment of the level of teachers' readiness to work in modern educational institutions is given. In general, the positive assessment of teachers' readiness to work in a modern educational institution was accompanied, however, by criticism of psychological training, low level of motivation, unrealized potential of the mentoring institute and lack of support from the professional community, especially during the adaptation period of a young teacher. The system of continuous teacher education has not yet found its proper manifestation in project-network interaction with institutions of higher pedagogical education. Further work is to be done in the following areas: filling professional deficits (including in the (further vocational education system), career guidance of students throughout their pedagogical education, increasing the level of continuous methodological training (advanced courses), providing educational institutions with highly qualified staff.*

**Keywords:** *pedagogical staff, employers' professional requirements, assessment of teachers' readiness for educational activities, forms of support for pedagogical education, continuous pedagogical education.*

**Cite as:** Seryakova S.B., Kirsanova K.G. Research into Employers' Requests and Preferences in the Recruitment of Educational Staff. *Prepodavatel XXI vek*. Russian Journal of Education, 2023, No. 4, part 1, pp. 23–46. DOI: 10.31862/2073-9613-2023-4-23-46

**Acknowledgments.** The article was prepared within the framework of the project "Comparative analysis of various strategies for the implementation of continuing pedagogical education" (No. 122061400040-2) on the state assignment of the Russian Federation's Ministry of Education.

**Формулировка цели статьи,  
ее актуальность**

Опыт функционирования лучших мировых систем школьного образования указывает на безусловный приоритет профессионального отбора педагогических кадров. Для обеспечения стабильно высокого уровня качества образования в школе должны работать «подходящие» люди [1, с. 8]. Статья 48 ФЗ № 273 «Об

образовании в Российской Федерации» определяет «подходящих» педагогических работников как людей, которые обязаны «...осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогические обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, систематически повышать свой профессиональный

уровень» [2]. Современная подготовка кадров для школы, осуществляемая в системе непрерывного педагогического образования, должна обнаруживать не только целостность и преемственность школьного и вузовского уровней образования, но и постоянный отклик работодателя (оценку профессиональной деятельности педагогов) для своевременной корректировки процесса обучения, совершенствования программ повышения квалификации. «Мы считаем важным в подготовке педагогов обратить особое внимание на таких стейкхолдеров, как руководство образовательных учреждений, имеющее определенные требования к принимаемым на работу педагогическим кадрам; обучающиеся, имеющие собственные интересы относительно профессиональных и жизненных перспектив», — отмечается в исследовании ученых Красноярского государственного педагогического университета, Сибирского федерального университета [3, с. 76].

В статье представлена попытка установить обратную связь между уровнями образования (школа — вуз), реализованную путем опроса (анкетирования) руководителей образовательных учреждений.

Целью изучения запросов и предпочтений работодателей стало определение степени профессиональной готовности педагогов (в том числе молодых специалистов) к работе в условиях реализации обновленного ФГОС начального и основного общего образования, а также выявление позитивных практик работы с педагогически одаренной молодежью и инновационного опыта социального партнерства и проектно-сетевое взаимодействие образовательных организаций в системе «школа — вуз — школа». С учетом принципов, заложенных в «Концепции подготовки педагоги-

ческих кадров для системы образования на период до 2030 года», были определены основные параметры для опроса руководителей образовательных учреждений [4].

Контингент опрошиваемых работодателей был представлен 189 работниками, занимающими руководящие должности в образовательных учреждениях в 14 регионах РФ.

Большинство опрошенных (68%) были директорами и руководителями образовательных учреждений. Более 23% опрошенных были заместителями директора и заведующими по содержанию образования, по воспитательной, учебной, научно-методической работе.

В статусе временно исполняющих обязанностей директора (руководителя) образовательного учреждения находилось на момент опроса всего 5% респондентов.

Представителями других должностей стали учителя (всего 4 человека), заместители заведующего, заместители начальников отдела, руководители структурных подразделений образовательных учреждений.

Важный параметр, касающийся опыта работы в управлении образованием, был зафиксирован благодаря вопросу о стаже работы. В результате анализа полученных данных все респонденты были поделены на четыре группы:

1) первая группа (самая малочисленная) — начинающие руководители с опытом работы до 1 года (13%);

2) вторая группа — молодые руководители с опытом работы от 2 до 5 лет (21%);

3) третья группа (самая многочисленная) — руководители со стажем от 6 до 15 лет (36%);

4) четвертая группа — самые опытные руководители со стажем более 15 лет (30%).

Такое деление было обусловлено принципиальными различиями в характере

представлений молодого руководителя и более опытного начальника, которые будут отражены далее в анализе данных анкетирования.

В опросе самое активное участие принимали три региона РФ: Алтайский край, Кировская область и Москва. Однако география исследования представлена и Саратовской, Калининградской, Волгоградской, Нижегородской, Иркутской, Орловской областями, Республиками Карелия и Калмыкия, Краснодарским и Красноярским краем, Челябинском.

**Предпочтения в выборе вуза при приеме на работу педагогов**

Группа начинающих руководителей (стаж до 1 года) практически единогласно отдают предпочтение выпускникам педагогических вузов (96%), стараясь не брать на работу окончивших высшие учебные заведения по непедагогическим специальностям. Всего 4% респондентов этой группы не придают значения специфике вуза (см. рис. 1).

Группа молодых руководителей (стаж от 2 до 5 лет) также предпочитают выпускников педагогических вузов (87%), также отказываются от претендентов из непедагогических вузов, но заметно выше процент тех руководителей, для которых вуз не имеет значения (13%).

Группа опытных руководителей (от 6 до 15 лет) чаще других выбирали ответ, что вуз не имеет значения, единицы рассматривают претендентов из непедагогических вузов, большинство все же отдали свои голоса претендентам из педагогических вузов.

Группа самых опытных руководителей (стаж более 15 лет) несущественно отличаются в своих взглядах от вышеописанной группы (от 6 до 15 лет). Незначительно выше процент выбора выпускников непедагогических вузов, совпадают и проценты отдавших свои голоса за педагогические вузы (84%). Единицы отдали свои голоса за выпускников непедагогических вузов.



Рис. 1. Предпочтения в выборе вуза при приеме на работу педагогов

### Приоритет направлений подготовки претендентов (педагогов)

Начинающие руководители (стаж до 1 года) отвергли другие направления подготовки, кроме педагогического образования (52%) и педагогического образования с двумя профилями (48%), разделившись практически поровну. Схожая картина и у молодых руководителей (стаж от 2 до 5 лет), но чуть меньшее количество респондентов выбрали педагогическое образование с двумя профилями, 5% опрошенных руководителей отдали предпочтение другим направлениям подготовки (см. рис. 2).

Опытные руководители (стаж от 6 до 15 лет) также схожи в своих ответах

с участниками предыдущих групп. Большинство выбрало направление педагогического образования (60%), остальные (38%) — педагогическое образование с двумя профилями, лишь немногие (2%) отдали голоса другим направлениям подготовки.

Самые опытные руководители несколько иначе расставляют приоритеты по направлениям образования претендентов. Большинство выбрало педагогическое образование с двумя профилями (56%), меньший процент (40%) — направление педагогическое образование, совсем немногие (4%) — другие направления подготовки.

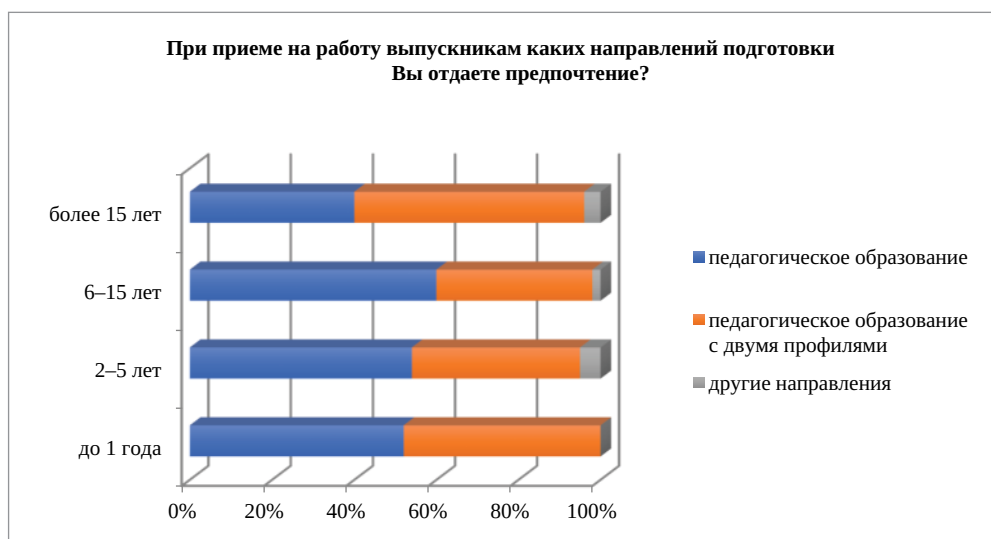


Рис. 2. Приоритет направлений подготовки претендентов (педагогов)

### Предпочтительный уровень образования претендента (педагога)

Опытные руководители (стаж от 6 до 15 лет) в большинстве своем не обращают внимания на уровень образования претендента (58%), однако никто из этой группы не отдал голос за выпускников среднего профессионального образования. Выпускники магистратуры для них

более предпочтительны (26%), чем выпускники бакалавриата (16%) (см. рис. 3).

Руководители с самым большим стажем административной работы (более 15 лет) практически одинаково ценят выпускников бакалавриата и магистратуры. Небольшой процент (7%) отдает предпочтение выпускникам среднего профессионального образования. Для 44% работодателей

из данной группы уровень образования не имеет значения.

Молодые руководители (стаж от 2 до 5 лет) отдают предпочтение выпускникам бакалавриата (38%), практически столько же респондентов считает уровень образования претендентов на работу неважным (41%). Выпускников магистратуры выбрали 18% опрошенных молодых руководителей.

Начинающие руководители показали самый большой процент предпочитающих

выпускников СПО. Довольно большой процент опрошенных (56%) считают уровень образования несущественным показателем. Также в их рейтинге выпускники магистратуры расположились на втором месте (20%), а выпускники бакалавриата — на третьем (16%). «Приоритет при приеме на работу отдается соискателям, готовым работать на результат и обладающими необходимыми компетенциями вне зависимости от уровня образования», — комментируют они свой выбор.

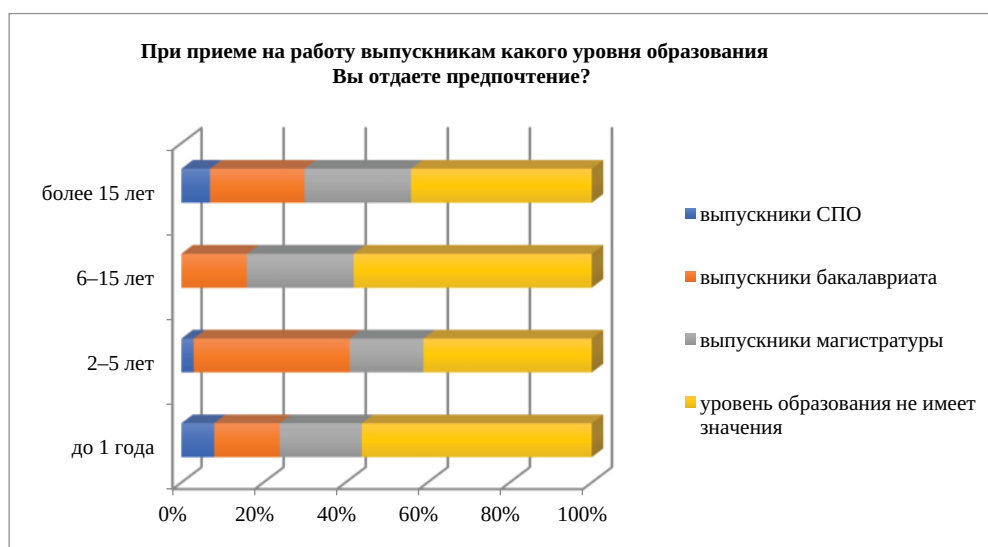


Рис. 3. Предпочтительный уровень образования претендента (педагога)

### **Оценка уровня подготовки молодых учителей к профессиональной деятельности**

Подавляющее большинство руководителей образовательных учреждений считают, что молодые учителя полностью или в целом готовы к профессиональной деятельности (85%). Стоит отметить, что абсолютную готовность молодых учителей отметили лишь совсем немногие из групп начинающих и самых опытных руководителей.

Опытные руководители (из группы со стажем от 6 до 15 лет и более 15 лет) показали самые большие проценты в выборе оценки слабой подготовленности молодых учителей — 19% и 18% соответственно (см. рис. 4). Чуть меньше, а именно 13% опрошенных в группе со стажем от 2 до 5 лет, считают молодых учителей слабо подготовленными к профессиональной деятельности. И меньше всего таких опрошенных обнаружено в группе начинающих руководителей — всего 4%.



Рис. 4. Оценка уровня подготовки молодых учителей к профессиональной деятельности

Большинство руководителей воспользовалось возможностью прокомментировать свой ответ и высказали свои суждения о причинах недостаточной готовности молодых учителей к профессиональной деятельности.

С существенным отрывом главной проблемой молодых учителей 36% руководителей назвали отсутствие опыта, практики работы с детьми (см. рис. 5). Так, многие отмечали достаточность предметных знаний, но отсутствие умения применять их на практике. Некоторые директора и заведующие причисляли нехватку практики к системной проблеме педагогического образования, призывая к большему сближению вуза и школы в этом вопросе. Остальные все же относили проблему в разряд временных и проходящих с увеличением стажа работы.

На втором месте (15%) оказалась проблема плохой методической подготовки учителей. Отмечалось, что выпускники некоторых специальностей (например, физическая культура и филология) приходят в школу более подготовленными.

Хороший уровень подготовки отмечали у выпускников среднего профессионального образования, причем в сравнении с выпускниками высшей школы. Часто встречались указания на отсутствие навыков работы с документами, ведения отчетности.

Руководители писали о психологической неготовности молодых преподавателей нести ответственность за детей, плохом развитии навыка коммуникации с детьми и их родителями. Особенно сложным видится им период адаптации молодого педагога, отмечается потребность в наставнике для формирования позитивного педагогического опыта уже на начальном этапе.

Остальные замечания попали в группу «Другие причины», т. к. встречались часто реже, но не менее ценны содержательно.

Опрошенные руководители писали о необходимости адаптировать знания выпускников под условия конкретного класса и школы. Другой проблемой стало отсутствие молодых педагогов в сельских

малокомплектных школах, отсутствие мотивации работать в школе вообще и, как следствие, запрос директоров таких школ на принудительное распределение молодых специалистов.

Молодые учителя, по мнению директоров, не умеют решать комплексных задач, организовывать свою профессио-

нальную деятельность, создавать рабочие программы, зачастую им не хватает квалификации. К негативным характеристикам в ответах также относились малая инициативность учителей и отсутствие стремления к самообразованию (саморазвитию). 11% опрошенных руководителей не дали дополнительных комментариев.

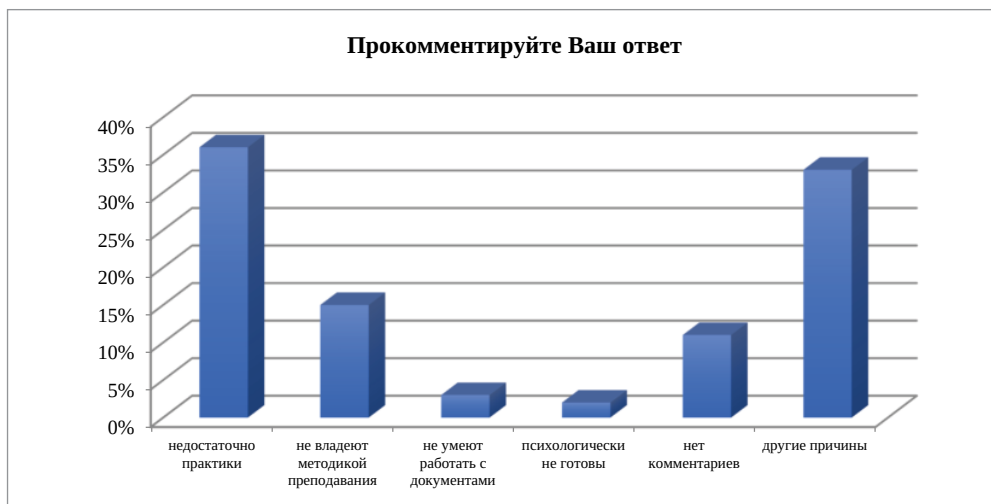


Рис. 5. Проблемы подготовки молодых учителей

30

**Рекомендации по совершенствованию профессиональной подготовки педагогов в системе высшего образования**

Опрошенные руководители дали свои рекомендации по совершенствованию профессиональной подготовки педагогов в системе высшего образования. Ожидается, что больше половины респондентов (51%) снова указывали на целесообразность увеличения доли практической деятельности в обучении будущих педагогов (см. рис. 6); рекомендовали, как увеличить количество производственной практики и более четко отслеживать качество ее прохождения студентами. Пассивная и активная практика должна начинаться как можно раньше. Было предложено особо активно

взаимодействовать со школами, нуждающимися в специалистах, желательна работа студентов с педагогами-практиками, прохождение мастер-классов у опытных преподавателей. Также советовали увеличить количество практических занятий и углубить, сделать более явственной связь дидактики и практики в обучении студентов. Пожелания совершенствования методической подготовки молодых педагогов высказали 8% опрошенных.

За развитие программы целевого обучения и распределение выпускников педагогических вузов на работу в школы высказалось 5% руководителей. По 3% голосов получили рекомендации более серьезной психологической подготовки будущих учителей и возвращение пяти-



летнего уровня образования «специалитет» для педагогических специальностей.

В графу «Другие рекомендации» попали рекомендации, не набравшие достаточного количества голосов опрошенных руководителей: пожелания совершенствования навыков работы с детьми и их родителями, документами, в том числе классными журналами, рабочими программами; навыков воспитательной работы; актерского мастерства; навыков работы в МЭШ; работы с актуальными образовательными стандартами; навыков работы на современном оборудовании (обеспечение доступа студентов к технопаркам).

Руководители образовательных учреждений считают важным развивать систему наставничества, адаптации и методического сопровождения молодых педагогов; просят

дополнить программы практик взаимодействием и с дошкольными образовательными учреждениями; в процессе обучения в высшей школе обеспечить расширение кругозора молодых учителей. Было высказано предложение по формированию конкурса при приеме учителей в образовательные учреждения, обеспечению непрерывности повышения квалификации молодых специалистов на протяжении всего карьерного пути.

Опрошенные руководители просили учитывать специфику региона при обучении будущих педагогов, готовить специалистов не только для общеобразовательных учреждений, но и для учреждений среднего профессионального образования.

Рекомендаций не последовало от 13% опрошенных руководителей.



Рис. 6. Рекомендации по совершенствованию профессиональной подготовки педагогов в системе высшего образования

**Рекомендации по совершенствованию подготовки педагогов в системе дополнительного профессионального образования**

Более 41% респондентов воздержались от рекомендаций (см. рис. 7). 17% руководителей вновь обращали

внимание на практическую составляющую в формировании программ ДПО. Второе место разделили рекомендации по углублению методической подготовки педагогов (4%) и совершенствованию навыков владения ИКТ технологиями (4%).

Некоторые руководители писали о важности актуализации программ курсов ДПО: реализовывать такие программы, которые бы восполняли выявленные дефициты педагогов, отражали специфику работы в конкретных образовательных учреждениях.

2% опрошенных руководителей писали о потребности внедрения института наставничества в систему ДПО. Другие

рекомендации касались конкретных форм работы при обучении в рамках ДПО. Были высказаны пожелания современного оснащения организаций, где осуществляют подготовку педагогов, рекомендации по внедрению курса конфликтологии, дополнению программ курсами актерского мастерства для педагогов, обучению педагогов преподаванию школьного курса повышенной сложности.



Рис. 7. Рекомендации по совершенствованию подготовки педагогов в системе дополнительного профессионального образования

32

**Оценка готовности педагогов образовательной организации овладеть новыми знаниями и компетенциями, необходимыми для работы по обновленному стандарту**

Подавляющее большинство руководителей образовательных учреждений (95%) считают, что педагоги организации полностью или в целом готовы овладеть новыми знаниями и компетенциями, необходимыми для работы по обновленному стандарту.

Более 24% респондентов из группы руководителей со стажем от 6 до 15 лет счи-

тают своих педагогов полностью готовыми, с ними солидарны 26% респондентов из группы руководителей со стажем от 2 до 5 лет, 12% самых опытных руководителей и 12% начинающих руководителей (см. рис. 8).

Слабо подготовленными к овладению новыми знаниями и компетенциями видят педагогов 9% самых опытных руководителей со стажем более 15 лет и 4% молодых и начинающих руководителей. Практически отсутствуют такие суждения в группе руководителей со стажем от 6 до 15 лет.

От комментариев по данному вопросу отказалось более 18% опрошенных руко-

водителей. Более 23% сообщили, что их сотрудники прошли, проходят в данный момент или планируют пройти курсы повышения квалификации. 7% руководителей отметили, что педагогический состав довольно возрастной, а потому инертный, тяжело адаптирующийся к изменениям, со своими сформированными ранее стандартами обучения. 6% респондентов объясняли неготовность педагогов овладеть необходимыми для работы по обновленному стандарту знаниями и компетенциями большой

рабочей нагрузкой учителей, нехваткой времени на обучение.

Среди комментариев встречались замечания о слишком частом изменении стандартов, частых реформах в образовании вообще, пожелания прохождения повышения квалификации с отрывом от производства. Некоторые руководители ссылались на индивидуальные особенности учителей и специфику условий конкретной школы: отсутствие высшего образования, низкую мотивацию, отсутствие доступа к проводному интернету.

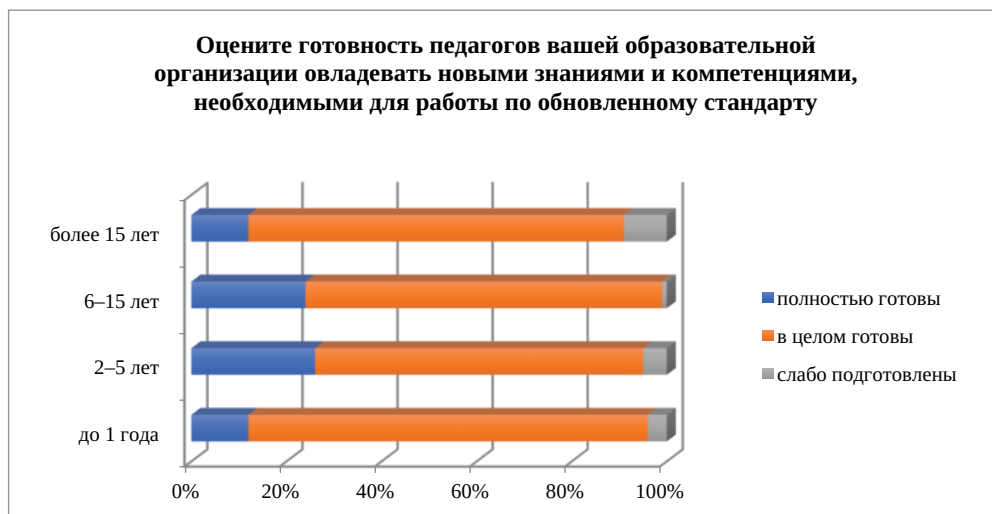


Рис. 8. Оценка готовности педагогов образовательной организации овладеть новыми знаниями и компетенциями, необходимыми для работы по обновленному стандарту

#### **Оценка готовности педагогов образовательной организации к формированию «мягких навыков» обучающихся**

Более 70% опрошенных в каждой группе руководителей удовлетворительно оценивают готовность педагогов образовательной организации к формированию «мягких навыков» обучающихся (см. рис. 9). Более 20% опрошенных в каждой группе руководителей считают, что их педагоги полностью готовы к такой работе.

Неготовыми к формированию «мягких навыков» обучающихся определили педагогов своей организации незначительное количество руководителей со стажем более 15 лет и со стажем от 2 до 5 лет, тогда как в группе начинающих руководителей выявлен более высокий процент (8%).

Более 23% опрошенных руководителей не дали комментариев. 18% директоров и завучей высказали мнение, что их педагогический коллектив справляется с задачей благодаря большому опыту, в то же

время около 2% руководителей, напротив, объяснили проблемы с формированием у обучающихся «мягких навыков» возрастным коллективом и его неготовностью к обучению всему новому.

12% руководителей сообщили, что их педагоги намерены начать, проходят в данный момент или уже завершили обучение в рамках курсов, связанных с темой формирования у обучающихся «мягких навыков».

3% опрошенных видят необходимость участия психологов не только в обучении

школьников, но и для консультирования педагогов, в том числе в вопросах, связанных с формированием «мягких навыков». Руководители отмечают нехватку квалифицированных психологов в школе.

Меньше 2% респондентов ссылаются на индивидуальные особенности самих педагогов, говоря, что не все учителя сами обладают вышеупомянутыми навыками. Также 2% руководителей жалуется на перегруженность преподавателей, нехватку времени для прохождения курсов повышения квалификации.

**Оцените готовность педагогов вашей образовательной организации к формированию «мягких навыков» обучающихся (самоорганизации, самоконтроля, эмоционального интеллекта, принятия себя и других, эффективного общения, совместной деятельности и др.)**

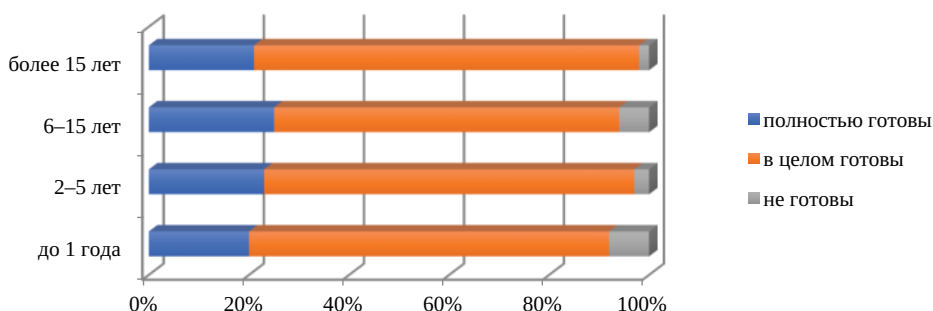


Рис. 9. Оценка готовности педагогов образовательной организации к формированию «мягких навыков» обучающихся

**Оценка готовности педагогов образовательной организации к дистанционному (смешанному) обучению**

Опытные руководители в целом более позитивно представляют себе готовность педагогов своих образовательных организаций к дистанционному формату обучения. Более 19% руководителей обеих групп (со стажем от 6 до 15 лет и более 15

лет) оценивают готовность своих сотрудников как абсолютную (см. рис. 10).

В группах же молодых руководителей (со стажем менее года и от 2 до 5 лет) меньше абсолютных оценок. Начинающие руководители (стаж менее года) часто высказывались о неготовности своих педагогов к дистанционному обучению (16%), также считали и более 19% руководителей со стажем от 6 до 15 лет.

В комментариях о причинах плохой подготовки к дистанционному (смешанному) формату обучения преобладали мнения (23%) об отсутствии материально-технической базы, устойчивого интернет-соединения, программного обеспечения, причем как в образовательных организациях, так и у обучающихся.

Положительно оценили недавний опыт перехода на дистанционное обучение (в связи с вводом эпидемиологических ограничений) 12% руководителей. Об отсутствии навыков работы с ИКТ как у педагогов, так и у обучающихся свидетельствовали 8% руководителей образовательных учреждений. 6% опрошен-

ных утверждают, что к дистанционному формату обучения не готовы школьники и их родители, а не педагоги.

Некоторые руководители, напротив, отмечали, что педагоги морально не готовы к такой форме, поскольку удаленная работа не может обеспечить высокое качество обучения, никогда не заменит живого общения. Вновь отмечалось, что возрастные педагоги сложно перестраиваются на дистанционный формат, многим учителям необходима методическая поддержка и желательно повышение квалификации в области ИКТ технологий. От комментариев воздержалось 14% респондентов.

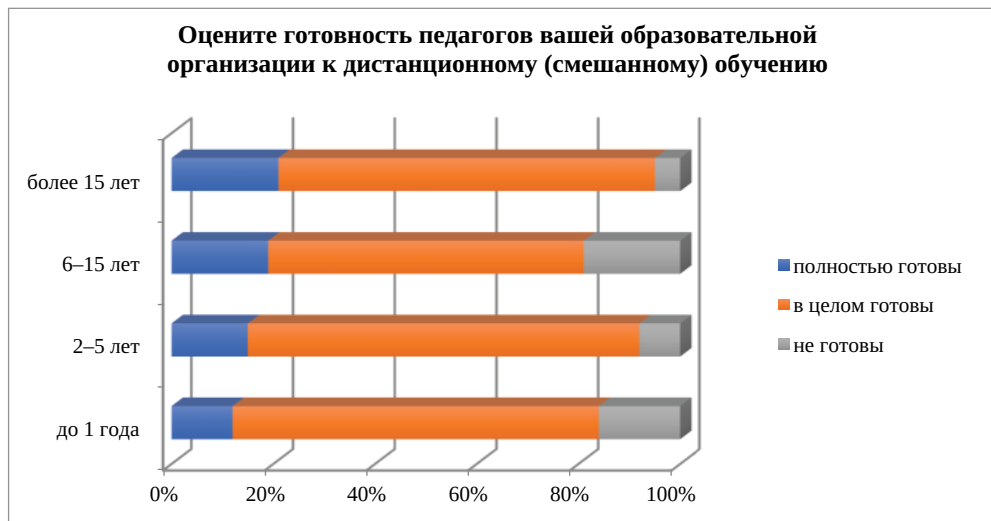


Рис. 10. Оценка готовности педагогов образовательной организации к дистанционному (смешанному) обучению

#### **Оценка готовности педагогов образовательной организации к реализации образовательных программ на углубленном уровне**

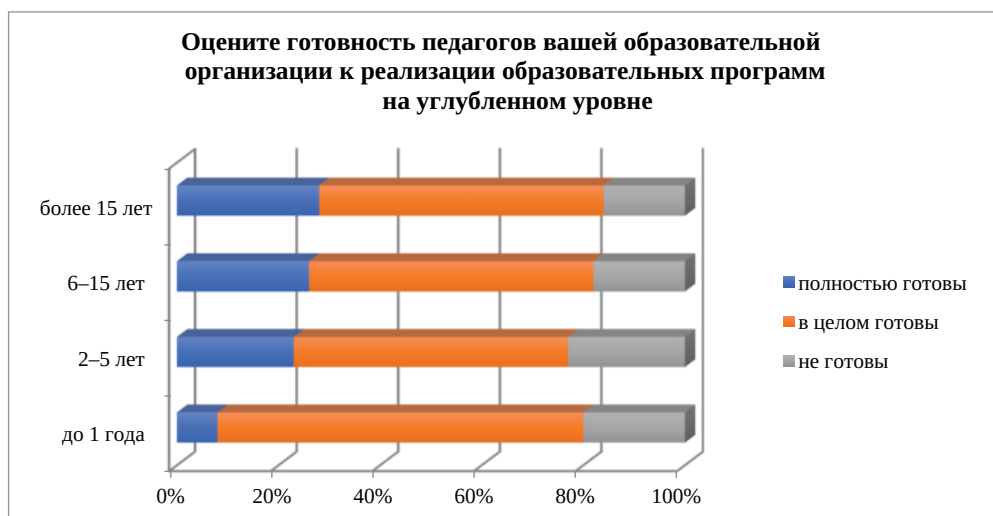
Прежде всего стоит отметить, что большинство руководителей сообщают о готовности педагогов их организаций к реализации образовательных программ на углублённом уровне, более того,

во многих образовательных учреждениях такая работа уже проводится. По результатам опроса опытные руководители лишь в 16–18% случаев видели неготовность своих сотрудников к углублённому предметному обучению (см. рис. 11).

Менее позитивно оценивают готовность педагогов к такой работе молодые руководители: более 20–23% считают,

что учителя не способны проводить уроки по образовательным программам на углублённом уровне. По мнению начинающих руководителей, полностью готовыми можно назвать лишь 8% педагогов образовательных организаций, 24% респондентов воздержались от комментариев. 12% руководителей дали комментарии о важности прохождения курсов повышения квалификации, связанных с углубленным уровнем обучения по предмету.

Реализовывать программы такого рода мешает кадровый дефицит, недостаточная квалификация молодых педагогов, неготовность к обучению возрастных педагогов, большая нагрузка школьного учителя, отсутствие соответствующих программ учебников, методических материалов. Некоторые руководители указывали, что ориентируются в обучении на уровень большинства учащихся, поэтому реализовывать углублённое обучение не представляется возможным.



36

Рис. 11. Оценка готовности педагогов образовательной организации к реализации образовательных программ на углубленном уровне

**Оценка готовности педагогов образовательной организации к взаимодействию с родителями**

Руководители образовательных учреждений одну из самых главных и одновременно сложных задач педагогов видят в продуктивном взаимодействии с родителями обучающихся, большинство (83%) утверждают, что постоянный контакт с родителями учеников налажен. Больше половины опрошенных руководителей считают своих педагогов полностью готовыми к взаимодействию с родителями,

практически отсутствуют те, кто высказался о серьёзных проблемах у учителей в этом вопросе (см. рис. 12).

Оценивая основные трудности во взаимодействии педагогов и родителей, руководители отмечали неготовность самих родителей стать активными участниками образовательных отношений. Опыт работы и стаж для педагога в этом вопросе однозначно становился преимуществом.

Налаженные новые каналы связи (социальные сети, мессенджеры, приложения) требуют определённых навыков ра-

боты с ними и достаточное количество времени. Так, было высказано пожелание ввести должность технического лаборан-

та для организации всех дистанционных встреч и взаимодействия участников образовательных отношений.



Рис. 12. Оценка готовности педагогов образовательной организации к взаимодействию с родителями

### **Оценка готовности педагогов образовательной организации к классному руководству**

Классное руководство в основном доверяют опытным педагогам, больше половины опрошенных руководителей образовательных организаций сообщили, что их сотрудники в целом готовы к классному руководству. Более 56% оценили готовность педагогов как абсолютную. При этом 5% молодых руководителей (со стажем от 2 до 5 лет) все же высказались о проблемах у учителей в вопросах классного руководства (см. рис. 13).

5% директоров и заведующих образовательных учреждений связывают решение вопросов классного руководства с прохождением курсов ДПО по вопросам воспитательной работы. Многие отметили уже ощутимое положительное влияние повышения выплат за классное руковод-

ство на мотивацию педагогов участвовать в этом виде работы.

Расширенный функционал классного руководителя, серьезные требования и ответственность при повышенной нагрузке — это то, что негативно влияет на готовность учителей. Так, главной мотивацией остается денежная выплата, но и она не всегда оказывается решающим фактором.

### **Оценка готовности педагогов образовательной организации к воспитательной деятельности**

Воспитательная работа как неотъемлемая часть образовательного процесса воспринимается абсолютным большинством руководителей важнейшей составляющей профессиональной деятельности педагога. Согласно результатам опроса все педагоги готовы к воспитательной работе, причём



Рис. 13. Оценка готовности педагогов образовательной организации к классному руководству

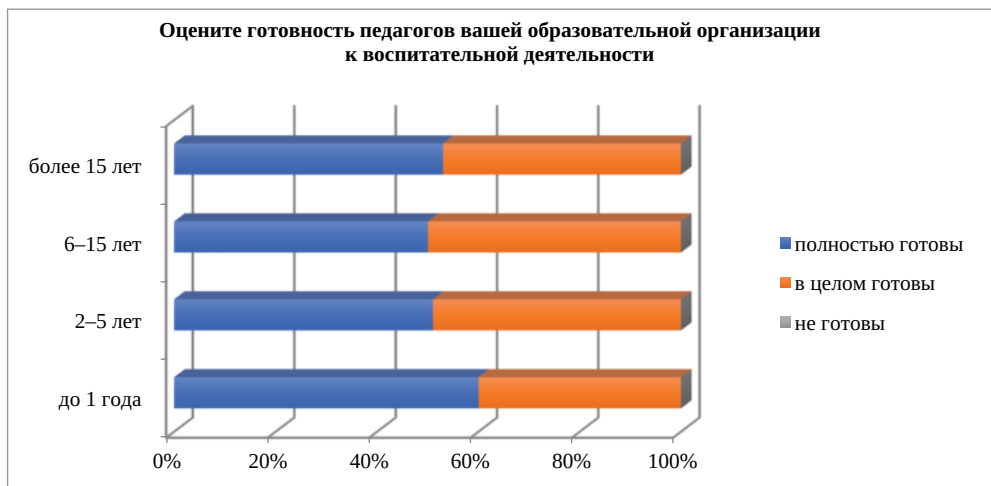


Рис. 14. Оценка готовности педагогов образовательной организации к воспитательной деятельности

более 50%, по мнению руководителей, готовы к ней полностью (см. рис. 14). Педагогами разработаны программы по воспитанию, которые включают как урочную, так и внеурочную деятельность, накоплен опыт реализации воспитательной деятельности, сформулированы методические рекомендации, сохраняются традиции.

Факторами, негативно влияющими на реализацию воспитательной деятельности педагогами, становятся большая нагрузка, связанная с учебной деятельностью, а также постоянно меняющаяся повестка, изменяющаяся политика государства в этом вопросе, неудовлетворенная потребность учителей в психологиче-



ском консультировании. Было высказано мнение о том, что воспитательная деятельность наиболее уязвима в период удаленной, дистанционной работы.

### **Способы восполнения профессиональных дефицитов и поддержки педагогов**

Лучшим способом восполнения профессиональных дефицитов и поддержки педагогов руководители образовательных учреждений считают прохождение курсов повышения квалификации (32%) (см. рис. 15). Высказываются пожелания о практической направленности программ курса и их непрерывной реализации на протяжении всей педагогической деятельности сотрудников. 24% директоров и заведующих обозначили в качестве лучшей поддержки для педагогов повышение заработной платы.

Развитие института наставничества (внедрение инновационных форм), взаимопомощь и участие педагогов в работе профессиональных сообществ, диссеминация опыта стало третьим по популяр-

ности предложенным способом преодоления дефицитов у педагогов (17%).

Существенно меньше голосов набрали остальные предложения, такие как стремление к самообразованию, снижение нагрузки преподавателя, организация стажировок педагогов, внедрение целевого обучения для будущих педагогов, уменьшение количества отчетных документов, повышение престижа профессии педагога, расширение социальных гарантий, организация психологической поддержки для учителей, проведение конкурсов профессионального мастерства, формирование актуальных методических материалов.

Некоторые руководители высказывались о необходимости организации полноценного отдыха и досуга (в том числе в рамках личной карьерной капитализации) для учителей, особенно при повышенной нагрузке. Следует отметить пожелания большей свободы творчества для педагогов, доступа к различным формам повышения квалификации и составления и реализации индивидуальных планов ликвидации дефицитов.



Рис. 15. Способы восполнения профессиональных дефицитов и поддержки педагогов

**Поддержка обучающихся, проявляющих интерес к педагогической профессии**

Большинство организаций (64%) реализует различные формы поддержки обучающихся, проявляющих интерес к педагогической профессии (см. рис. 16).

Наиболее распространённой стала форма организации дня самоуправления/дня дублера, в рамках которой учащиеся могут попробовать свои силы в педагогической деятельности в стенах собственного образовательного учреждения. Такую форму реализуют 13% образовательных организаций. 13% руководителей образовательных учреждений заявили о взаимодействии с другими образовательными учреждениями педагогической направленности, в том числе с педагогическими вузами. Так, учащиеся, проявляющие интерес к педагогической профессии, чаще

всего посещают дни открытых дверей педагогических вузов.

Профориентационная работа ведется на разных уровнях образования в 12% учреждений. В 7% организаций работают профильные педагогические классы. Довольно часто в качестве поддержки обучающихся педагогами проводятся беседы и анкетирование. Остальные разнообразные формы поддержки учащихся назывались не так часто: наставничество, педагогическое волонтерство, возможность участвовать в организации воспитательной деятельности, участие в вожатской работе и собственный пример педагогического потенциала учителя.

Отсутствие поддержки учащихся в вопросах их дальнейшей педагогической работы чаще всего связано с незаинтересованностью самих учащихся или ином профиле образовательного учреждения.

40

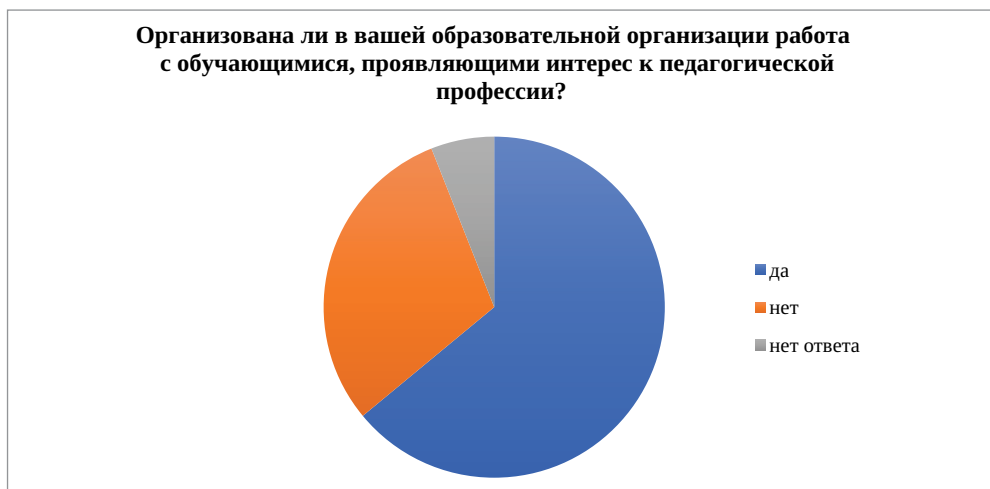


Рис. 16. Поддержка обучающихся, проявляющих интерес к педагогической профессии

**Опыт социального партнерства**

Более чем у 73% образовательных организаций есть опыт социального партнерства (см. рис. 17). Не все руководители назвали конкретные организации

и обозначили формы взаимодействия. 22% образовательных организаций сотрудничают с учреждениями культуры (дома культуры, библиотеки) и спорта (спортивные школы), организациями до-

полнительного образования (музыкальные школы, школы искусств), социальной защиты, общественными (волонтерскими) организациями.

По 5% участвующих в опросе образовательных организаций открыли информацию, что являются партнёрами образовательных учреждений среднего профессионального и высшего образования. Взаимодействие характеризуется разной степенью интенсивности, некото-

рые руководители писали о заключённых договорах целевого обучения.

Остальные организации сотрудничают с центрами занятости, организациями по трудоустройству, градообразующими предприятиями, вожатскими организациями, предприятиями общепита и колхозами.

Отсутствие опыта социального партнёрства руководители чаще всего объясняли территориальной удалённостью образовательного учреждения.

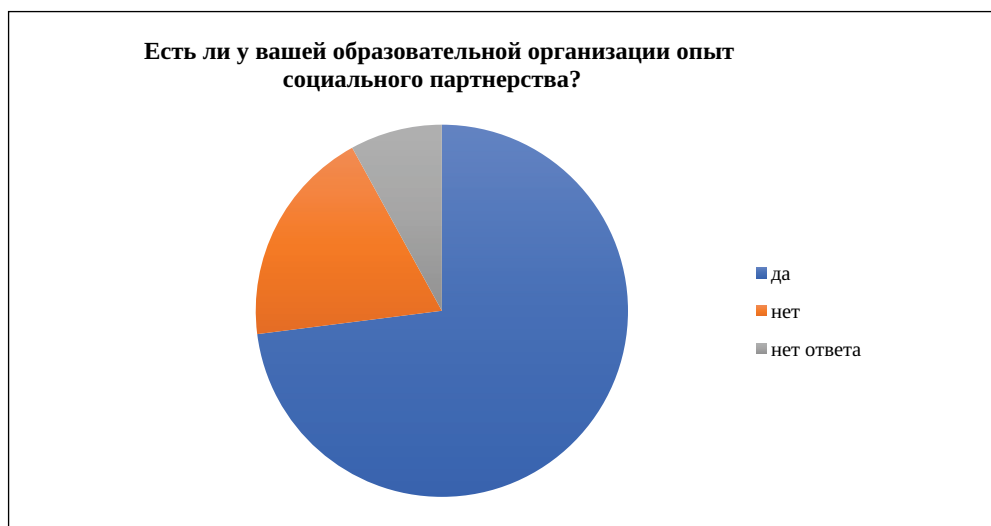


Рис. 17. Опыт социального партнёрства

#### **Опыт проектно-сетевого взаимодействия с учреждениями высшего педагогического образования**

Практически у половины образовательных организаций (49%) нет опыта проектно-сетевого взаимодействия с учреждениями высшего педагогического образования (см. рис. 18).

Только 26% руководителей организаций прокомментировали свой опыт взаимодействия с вузами педагогической направленности. Так, основной формой такого сотрудничества руководители называют предоставление площадки

для практики студентов вузов. Также ведется профориентационная работа, трудоустраиваются молодые педагоги. Кроме того, были названы следующие направления работы:

- проектно-исследовательская деятельность,
- просветительская деятельность,
- естественнонаучное направление,
- инженерное и IT направление,
- педагогические классы,
- курсы повышения квалификации,
- организация мероприятий и кон- курсная работа.

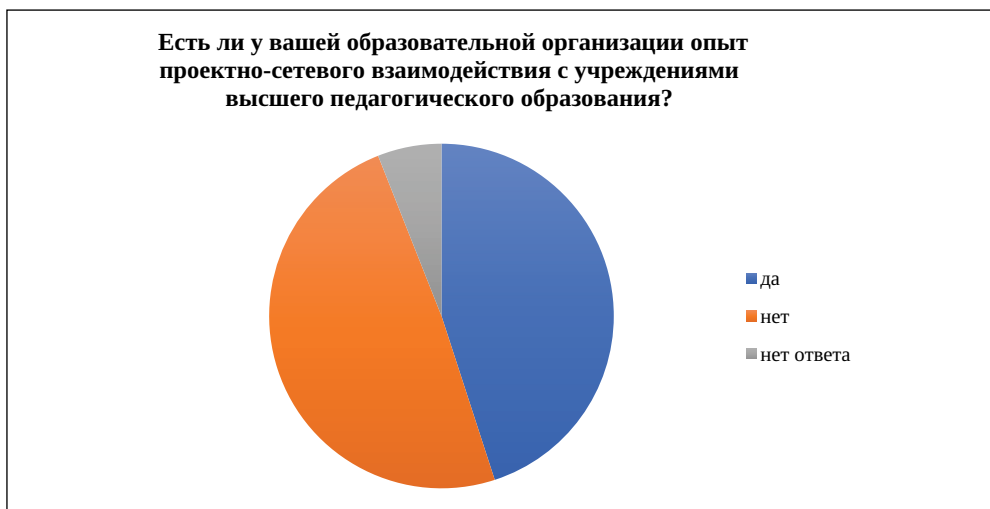


Рис. 18. Опыт проектно-сетевого взаимодействия с учреждениями высшего педагогического образования

### Выводы

Анализ данных анкетирования представителей административного звена образовательных организаций позволил выявить степень готовности педагогов к работе в современном образовательном учреждении. Полученные результаты исследования соотносятся с выводами в работах последних лет А.А. Литвинюка, Т.В. Диковой, Е.А. Смирновой, Д.Н. Орешина, И.Ю. Поляковой, И.Ю. Степановой, В.А. Адольфа, Е.С. Поздняковой, Е.В. Анкудиновой, О.В. Литовченко, В.В. Комарова, Т.Г. Кутейницыной, В.А. Прудниковой, посвященных проблемам подготовки кадров [3; 5–10].

Превалирующее количество руководителей отдадут предпочтение кадрам с педагогическим образованием с одним или двумя профилями подготовки. Уровень образования в большинстве случаев не имеет значения, однако речь идет о педагогах, получивших высшее образование, окончивших бакалавриат или магистратуру.

Большинство руководителей образовательных учреждений удовлетво-

ры уровнем подготовки своих молодых учителей и считают их готовыми к профессиональной деятельности. Такие результаты ожидаемы, «учителя с педагогическим образованием в целом лучше готовы к решению профессиональных задач по построению образовательного процесса, направленного на достижение учащимися целей образования, установление взаимодействия с другими субъектами образовательного процесса» [5, с. 80].

При анализе данных анкетирования была сформулирована важная мысль о зависимости готовности педагога к работе от его стараний в процессе получения образования. Некоторые работодатели указывали на несоответствие зарплаты и нагрузки молодого педагога, видели в этом одну из причин отсутствия стимула как к совершенствованию в своём деле, так и изначального выбора профессии педагога. К таким же выводам приходили и исследователи проблемы привлечения талантливой молодежи в сферу науки: «...основной специфической чертой является желание большей части современной

молодёжи России получить от трудовой деятельности быстрый материальный результат. В этой связи перспектива трудоустройства и долговременного развития на академическом рынке труда не кажется им достаточно привлекательной» [6, с. 8].

Респонденты достаточно ясно высказались о существенных дефицитах молодых педагогов в вопросах практической деятельности и методической подготовки. Если недостаток практического опыта восполняется сегодня в процессе адаптации молодого педагога (безусловно, не без негативного влияния на его дальнейшую мотивацию), то вопросы пробелов в методической подготовке не решаются системно, лишь немногие высказали пожелания об углублённой методической подготовке в системе дополнительного профессионального образования.

В рамках проведенного исследования была зафиксирована недостаточность психологической подготовки педагогов, а также потребность в расширении доступа к психологическому консультированию уже работающих преподавателей (в том числе по вопросам воспитательной работы). Результаты внедрения целевого обучения не будут позитивными в случае попадания слабо мотивированных и низко квалифицированных кадров в школу [11]. Руководители писали, что, помимо профориентационной работы на школьном уровне, необходимо продолжать и усиливать мотивационную деятельность и в высших педагогических учебных заведениях: еще при обучении настраивать студентов на дальнейшую работу именно в школе.

Педагоги образовательных учреждений готовы овладевать новыми знаниями и навыками, необходимыми для работы по обновленному стандарту. Чуть меньше четверти респондентов связывали эту готовность с участием педагогов в обучении

по программам ДПО. Оценка готовности к формированию «мягких навыков» у обучающихся также была положительной. Следует отметить, что в данном вопросе решающую роль, по мнению руководителей, играет педагогический опыт.

Готовность к дистанционной (смешанной) форме обучения более не вызывает озабоченности у руководителей. Недавний опыт глобального введения дистанционной формы позволил большинству педагогов приобрести необходимый опыт работы в условиях дистанционного обучения. Большинство трудностей, которые отмечались, были связаны с плохой оснащённостью образовательных учреждений: низкое качество интернет-связи, отсутствие аппаратуры и программного обеспечения. Недостаточное обеспечение материально-технической базы самих учащихся в равной степени влияет на реализацию дистанционного формата.

Реализовывать углубленный уровень образовательных программ педагоги в целом готовы. Значительное количество респондентов сообщили об участии в программах ДПО педагогов образовательных организаций по данной теме.

Взаимодействие с родителями как участниками образовательных отношений вышло на новый технический уровень: коммуникация осуществляется посредством новых программ и требует определённых навыков в области IT-технологий и дополнительного времени у педагога.

Классное руководство чаще доверяется более опытным учителям, способным совмещать учебную нагрузку и воспитательную деятельность в большом объеме. Меры финансовой поддержки данного вида работы дали положительные результаты. Готовность педагогов к качественному осуществлению воспитательной деятельности — один из главных показателей эффективной работы

образовательной организации. Практически все руководители считают, что педагоги их организаций готовы осуществлять такую деятельность в полном объеме, несмотря на повышенную учебную нагрузку, часто меняющиеся ценностные ориентиры, дистанционную форму обучения.

Определенные ранее профессиональные дефициты педагогов руководители образовательных организаций предлагают восполнять, прежде всего, в процессе обучения педагогических кадров по программам ДПО. Традиционно одним из лучших способов преодоления трудностей в работе учителя называют его финансовую поддержку. Многие руководители увидели большой (и пока нереализованный потенциал) института наставничества; говорили о важности

взаимодействия педагогов в своем профессиональном сообществе.

В образовательных учреждениях ведется активная работа по поддержке обучающихся, проявляющих интерес к педагогической деятельности. Работа проходит как в самих организациях, так и в содействии с другими образовательными учреждениями. Большинство учреждений вовлечены во взаимодействие с общественными организациями, организациями культуры и спорта, общего, среднего профессионального, высшего и дополнительного образования.

Проектно-сетевое взаимодействие с учреждениями высшего педагогического образования еще не нашло достаточной поддержки, почти половина образовательных организаций, к сожалению, не участвует в такой форме сотрудничества.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Барбер, М., Муршед, М. Как добиться стабильного высокого качества обучения в школах. Уроки анализа лучших систем школьного образования мира // Вопросы образования. 2008. № 3. С. 7–60.
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 12.06.2023).
3. Степанова, И.Ю., Адольф, В.А. Образование педагога: индивидуально-личностный аспект // Проблемы современного образования. 2022. № 3. С. 72–90.
4. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года. URL: <http://government.ru/docs/all/141781/> (дата обращения: 12.06.2023).
5. Литовченко, О.В. Готовность к профессионально-педагогической деятельности: штрихи к портрету молодого учителя // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2017. № 185. С. 76–81.
6. Кузуб, Е.В., Литвинюк, А.А., Гуличева, Е.Г. и др. Проблемы привлечения талантливой молодежи в сферу науки, высоких технологий и высшего образования: монография / под науч. ред. А.А. Литвинюка. М.: Первое экономическое издательство, 2020. 212 с.
7. Позднякова, Е.С., Анкудинова, Е.В. Управление развитием молодых педагогических кадров в образовательной организации // Амурский научный вестник. 2019. № 4. С. 36–40.
8. Дикова, Т.В., Смирнова, Е.А., Орешин, Д.Н. Научно-педагогическое сотрудничество «Школа — Вуз» как фактор повышения качества профессиональной подготовки педагогических кадров технологического профиля // Современное педагогическое образование. 2019. № 12. С. 58–60.

9. Полякова, И.Ю. Профессиональное развитие педагога как один из механизмов повышения доступности качественного образования // Педагогическое образование на Алтае. 2020. № 1. С. 184–188.
10. Комаров, В.В., Кутейницына, Т.Г., Прудникова, В.А. Рейтинг регионов России по индексу квалификации педагогических кадров системы СПО // Преподаватель XXI век. 2021. № 4–1. С. 45–55.
11. Постановление Правительства РФ от 13 октября 2020 г. N 1681 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования» (с изменениями и дополнениями). URL: <https://base.garant.ru/74765624/> (дата обращения: 12.06.2023).

## REFERENCES

1. Barber, M., Murshed, M. Kak dobitysa stabilnogo vysokogo kachestva obucheniya v shkolah. Uroki analiza luchshih sistem shkolnogo obrazovaniya mira [How to Achieve a Stable High Quality of Education in Schools. Lessons from the Analysis of the Best School Education Systems in the World], *Voprosy obrazovaniya = Questions of Education*, 2008, No. 3, pp. 7–60. (in Russ.)
2. *Federalnyj zakon “Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii” ot 29.12.2012 N 273-FZ* [Federal Law «On Education in the Russian Federation» Dated 29.12.2012 N 273-FZ]. Available at: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (accessed: 12.06.2023). (in Russ.)
3. Stepanova, I.Yu., Adolf, V.A. Obrazovanie pedagoga: individualno-lichnostnyj aspekt [Educator’s Education: Individual and Personal Aspect], *Problemy sovremennogo obrazovaniya = Problems of Modern Education*, 2022, No. 3, pp. 72–90. (in Russ.)
4. *Koncepciya podgotovki pedagogicheskikh kadrov dlya sistemy obrazovaniya na period do 2030 goda* [The Concept of Training Teachers for the Education System for the Period Up to 2030]. Available at: <http://government.ru/docs/all/141781/> (accessed: 12.06.2023). (in Russ.)
5. Litovchenko, O.V. Gotovnost k professionalno-pedagogicheskoj deyatel’nosti: shtrihi k portretu mladogo uchitelya [Readiness for Professional and Pedagogical Activity: Touches to the Portrait of a Young Teacher], *Izvestiya Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gercena = Proceedings of the A.I. Herzen Russian State Pedagogical University*, 2017, No. 185, pp. 76–81. (in Russ.)
6. Kuzub, E.V., Litvinyuk, A.A., Gulicheva, E.G., etc. *Problemy privlecheniya talantlivoj molodezhi v sferu nauki, vysokih tekhnologij i vysshego obrazovaniya* [Problems of Attracting Talented Youth to the Sphere of Science, High Technologies and Higher Education: Monograph], ed. by A.A. Litvinyuk. Moscow, Pervoe ekonomicheskoe izdatel’stvo, 2020, 212 p. (in Russ.)
7. Pozdnyakova, E.S., Ankudinova, E.V. Upravlenie razvitiem molodyh pedagogicheskikh kadrov v obrazovatel’noj organizacii [Management of the Development of Young Pedagogical Personnel in an Educational Organization], *Amurskij nauchnyj vestnik = Amur Scientific Bulletin*, 2019, No. 4, pp. 36–40. (in Russ.)
8. Dikova, T.V., Smirnova, E.A., Oreshin, D.N. Nauchno-pedagogicheskoe sotrudnichestvo “Shkola — Vuz” kak faktor povysheniya kachestva professional’noj podgotovki pedagogicheskikh kadrov tekhnologicheskogo profilya [Scientific and Pedagogical Cooperation “School — University” as a Factor of Improving the Quality of Professional Training of Pedagogical Personnel of Technological Profile], *Sovremennoe pedagogicheskoe obrazovanie = Modern Pedagogical Education*, 2019, No. 12, pp. 58–60. (in Russ.)

9. Polyakova, I.Yu. Professionalnoe razvitie pedagoga kak odin iz mekhanizmov povysheniya dostupnosti kachestvennogo obrazovaniya [Professional Development of a Teacher as One of the Mechanisms for Increasing the Availability of Quality Education], *Pedagogicheskoe obrazovanie na Altae* = Pedagogical Education in Altai, 2020, No. 1, pp. 184–188. (in Russ.)
10. Komarov, V.V., Kutejnicyna, T.G., Prudnikova, V.A. Rejting regionov Rossii po indeksu kvalifikacii pedagogicheskikh kadrov sistemy srednego professionalnogo obrazovaniya [Rating of Regions of Russia According to the Index of Qualification of Pedagogical Personnel of the Secondary Vocational Education System], *Prepodavatel XXI vek* = Russian Journal of Education, 2021, No. 4–1, pp. 45–55. (in Russ.)
11. *Postanovlenie Pravitelstva RF ot 13 oktyabrya 2020 g. N 1681 "O celevom obuchenii po obrazovatelnyim programmam srednego professionalnogo i vysshego obrazovaniya" (s izmeneniyami i dopolneniyami)* [Decree of the Government of the Russian Federation of October 13, 2020 № 1681 "On Targeted Training in Secondary Education Programs Professional and Higher Education" (With Amendments and Additions)]. Available at: <https://base.garant.ru/74765624/> (accessed: 12.06.2023). (in Russ.)

---

**Серякова Светлана Брониславовна**, доктор педагогических наук, профессор, кафедра социальной педагогики и психологии, Московский педагогический государственный университет, sb.seryakova@mpgu.su

**Svetlana B. Seryakova**, ScD in Education, Professor, Social Pedagogy and Psychology Department, Moscow Pedagogical State University, sb.seryakova@mpgu.su

**Кирсанова Ксения Георгиевна**, кандидат педагогических наук, доцент, кафедра методики преподавания литературы, Московский педагогический государственный университет, kg.kirsanova@mpgu.su

**Ksenia G. Kirsanova**, PhD in Education, Associate Professor, Methods of Teaching Literature Department, Moscow Pedagogical State University, kg.kirsanova@mpgu.su