

# ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ИНТЕРНАТУРЫ, ИЛИ ВЫПУСКНИК ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА В ЛОВУШКЕ СТАНДАРТОВ

*Ю.Ю. Бочарова*

Современные образовательные стандарты высшего образования для педагогических направлений подготовки еще не согласованы с требованиями профессионального стандарта «Педагог», что осложняет проблему входа в профессию выпускников педагогических вузов. Педагогическая интернатура на вузовском этапе профессионализации будущих учителей может стать действенным средством усиления практической направленности обучения и социально-психологической адаптации к школьной реальности. Вопросу отбора планируемых результатов для программ педагогической интернатуры и доказательству результативности ее в отношении формирования готовности у выпускников выполнять требования профессионального стандарта «Педагог», а также влияния на намерения трудоустройства по направлению подготовки посвящена настоящая статья.

**Ключевые слова:** педагогическое образование, интернатура, профессиональный стандарт, трудоустройство

Педагогическая интернатура с момента опубликования Концепции поддержки педагогического образования и запуска Комплексного проекта модернизации педагогического образования стала сродни педагогической моде. Возникли попытки введения как вузовского, так и послевузовского ее вариантов [9, 11, 15]. В это же время в поле исследования попали ее зарубежные аналоги [5, 6, 10, 14, 18, 19].

Вызванная необходимостью преодолеть т.н. негативный отбор в профессию [20], повысить закрепляемость выпускников педагогических направлений подготовки в образовательных организациях, а также усилить практическую направленность основных профессиональных образовательных программ УГСН «Образование и педагогические науки» [13, 21], педагогическая интернатура к настоящему моменту в большинстве моделей в России имеет следующие существенные характеристики:

- интернатура представляет собой практикоориентированный модуль основной профессиональной образовательной программы (дополнительной профессиональной образовательной программы), реализуемый в сетевом взаимодействии с образовательными организациями муниципалитета;
- целевой компонент программы основан на профессиональных стандартах;

- содержание программы интернатуры представлено блоками предметно-методической и исследовательской подготовки при наставничестве со стороны опытных педагогов образовательных организаций и руководстве со стороны выпускающей кафедры вуза.

При этом существенные характеристики зарубежных аналогов педагогической интернатуры (интернатура в США, двухфазная подготовка во Франции и рефендариат в ФРГ) пока нормативно недоступны для реализации в российских условиях. Речь идет о статусе интерна как начинающего учителя с уменьшенным объемом часов преподавания, но при этом оплачиваемого соразмерно работающим учителям, а также доступа в профессию через квалификационный экзамен. К тому же и руководство программой, как правило, осуществляется со стороны системы общего, а не высшего образования (муниципалитетами, федеральными землями и пр.).

Принятие Профессионального стандарта «Педагог» поставило перед профессионально-педагогическим сообществом задачу согласования компетенций как планируемых результатов ФГОС ВО с трудовыми функциями, трудовыми действиями профессионального стандарта. Расхождение стандартов вызывает множество споров о качестве подготовки выпускников бакалавриата педагогических направлений. В ситуации высокой ротации молодых учителей, когда после первого года работы уходит половина вступивших в должность учителя, а через три года остается не более 35%, этот вопрос еще более обостряется. Заметим, что показатели ротации молодых учителей в России находятся на уровне статистики в европейских странах [7].

Нами также был проведен опрос работодателей о качестве подготовки выпускников бакалавриата. На вопрос «Чего, по Вашему мнению, не хватает выпускам педагогических направлений подготовки?» 118 директоров школ ответили следующим образом (могло быть несколько выборов):

- готовности к практической деятельности – 66%
- связи с реальными потребностями, пониманием актуальных задач и путей их решения, социальной и образовательной политики в целом – 53%
- самостоятельности, инициативы – 47%
- базовых теоретических знаний по профессии – 29%.

Возникла необходимость определения конкретных показателей практической готовности выпускников к профессиональной деятельности и, соответственно, усиления прикладной составляющей программ бакалавриата. Здесь ведущую роль, на наш взгляд, играет длительная стажировка старшекурсников на базе образовательных организаций и выполнение выпускной работы по заказу работодателей – ключевые моменты реализуемой в Красноярском государственном педагогическом университете им. В.П. Астафьева педагогической интернатуры.

Педагогическая интернатура разворачивается в университете с 2013 года как инновационный проект по повышению готовности выпускников бакалавриата к профессиональной деятельности, и к настоящему времени он вышел на этап оценки результативности апробации вузовской модели педагогической интернатуры.

Реализация проекта педагогической интернатуры наталкивалась на нормативные ограничения и содержательно-смысловые проблемы взаимодействия субъектов интернатуры, как показал мониторинг проекта в 2014-2016 гг. посредством анкетирования и проведения фокус-групп среди студентов, интервьюирования преподавателей и директоров школ. Нормативные ограничения были связаны со статусом интерна и невозможностью самостоятельного практикования в педагогической деятельности, содержательно-смысловые проблемы – с пониманием субъектами педагогической интернатуры: преподавателями, наставниками на базах образовательных организаций, интернами, – смысловых и содержательных отличий педагогической интернатуры от традиционной производственной практики, необходимости ее введения как обязательной для педагогических направлений бакалавриата. Это тормозило развитие проекта. Как показал анализ данных мониторинга, требуется перевод управления проектом педагогической интернатуры от целей к планируемым результатам. Согласно определению ОСЕД, таким может быть назван управленческий цикл, в рамках которого определяются целевые значения в области эффективности и результативности [4].

Вопрос об эффективности был переведен в плоскость поиска оптимальной организационной модели по достижению планируемых результатов. Организационно модель педагогической интернатуры в КГПУ им. В.П. Астафьева представлена на схеме (см. рисунок 1).

На данный момент в проекте и в настоящей статье перед нами стоят три исследовательских вопроса:

- что должно составлять инвариант программ педагогической интернатуры на разных профилях, или, иначе, каковы должны быть планируемые результаты интернатуры, исходя из ситуации наличия двух несостыкованных стандартов ФГОС ВО и профессионального стандарта?
- обеспечивает ли педагогическая интернатура готовность к выполнению требований профессионального стандарта «Педагог» (т.е. к выполнению трудовых действий) и формирует ли намерения трудоустройства по специальности, т.е. является ли педагогическая интернатура результативной?
- каковы механизмы обновления программы педагогической интернатуры в области планируемых результатов?

| Выпускной курс бакалавриата   |  |  |   |   |                 |  |
|---|--|--|---|---|-----------------|--|
| 6 (8) семестр   | 7 (9) семестр  | 8 (10) семестр   |   |   |                 |  |
| Выбор образовательной организации, согласование индивидуального плана интернатуры, оформление договора о целевом обучении*  | Выполнение обязанностей учителя / воспитателя 2-3 дня в неделю под руководством наставника | Выполнение обязанностей учителя/ воспитателя 6 дней в неделю под руководством наставника | Трудовые пробы в режиме супервизии (при трудоустройстве*)                           | Участие в федеральном интернет-экзамене бакалавров / Городской квалификационный экзамен на готовность выполнять ключевые трудовые действия (запуск в 2016 году) | Портфолио       | Учет результатов на государственном экзамене |
| Участие* в краевом конкурсе «Учитель, которого ждут», других профессиональных конкурсах и т.п.  |  |  |   |   |                 |  |
| Практический семинар на базе образовательной организации по актуальным вопросам методической подготовки, управлению дисциплиной в классе, ведению документации и т.п. |  |  |   |   |                 |  |
| Получение технического задания на ВКР   | Пред-проектное исследование (курсовая работа), согласование проекта ВКР                    | Реализация проекта ВКР   | Защита проекта – основы ВКР перед пед. коллективом образовательной организации (ОО) | Отзыв на ВКР от ОО. Презентация   | Защита ВКР      |  |
| Научно-методический семинар на базе выпускающей кафедры   |  |  |   |   |                 |  |
| Консультирование в Центре сопровождения трудоустройства и карьеры вуза, встречи с работодателями, выполнение условий договора о целевом обучении и т.д.               |  |  |   |   | Трудоустройство |  |

(\*) – по возможности

Рис. 1 Организационно-деятельностная схема модели педагогической интернатуры КГПУ им. В.П. Астафьева

Вопрос о планируемых результатах (инварианте) педагогической интернатуры решался нами через определение экспертами-работодателями списка необходимых и достаточных трудовых действий по профессиональному стандарту, которые обеспечивали минимальную успешность и

«приживаемость» молодого учителя в школе (речь идет о выполнении ежедневных действий по преподаванию, организации класса во внеурочное время и взаимодействиях с детьми, родителями, коллегами и администрацией). При наложении списков таких трудовых действий от трех независимых групп экспертов в 2015 году (всего участвовали 42 работодателя: директора, заместители директора, представители территориальных управлений образования), нами был получен инвариантный список планируемых результатов педагогической интернатуры – ключевых трудовых действий (см. таблицу 1). Для подтверждения ключевых трудовых действий как объективно необходимых молодым педагогам мы также учли данные исследования TALIS (2013) и Всероссийского исследования «Успешная адаптация и профессиональное развитие молодых педагогов Российской Федерации», 2015 г. [16, 17].

Таблица 1

**Планируемые результаты интернатуры,  
согласованные с работодателями**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>1</b>              | <b>Обобщенная трудовая функция</b><br>Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования |
| <b>1.1</b>            | <b>Трудовая функция</b> Общепедагогическая функция. <b>Обучение</b>   |
| <b>1.1.1</b>          | <b>Трудовое действие</b> Планирование и проведение учебных занятий  |
| <b>1.1.2.</b>         | <b>Трудовое действие</b> Формирование УУД   |
| <b>1.2.</b>           | <b>Трудовая функция</b> <b>Воспитательная деятельность</b>  |
| <b>1.2.1.</b>         | <b>Трудовое действие</b> Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)  |
| <b>1.3.</b>           | <b>Трудовая функция</b> <b>Развивающая деятельность</b>   |
| <b>1.3.1.</b>         | <b>Трудовое действие</b> Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка   |
| <b>2.</b>             | <b>Обобщенная трудовая функция</b><br>Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ (вариативно для каждой ОПОП)   |
| <b>2.1.</b>           | <b>Трудовая функция</b> Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования / основного общего образования   |
| <b>2.1.1</b>          | <b>Трудовое действие</b> ... (на выбор ОПОП в согласовании с работодателями)  |
| Другие характеристики | Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики   |

Результативность программы педагогической интернатуры мы оцениваем по двум критериям:

- намерения и показатели трудоустройства выпускников по специальности,

- готовность к выполнению трудовых действий согласно профессиональному стандарту.

С момента запуска проекта педагогической интернатуры в 2013 г. изменилась ситуация с намерениями трудоустройства и с реальными его показателями. Так, в 2014 году среди третьекурсников только 36% собирались связать свою трудовую деятельность с получаемой профессией, а в 2016 году доля таких выпускников составляла уже 56%, при этом пятикурсники с двойным профилем опережают четверокурсников с одинарным на 18%.

В целом с момента запуска педагогической интернатуры идет положительная динамика трудоустройства по специальности: по данным Центра трудоустройства и карьеры выпускников КГПУ им. В.П. Астафьева, в 2013 году доля трудоустроенных по специальности составляла 35%, в 2014 году – 42%, в 2015 году – 55%, на сентябрь 2016 г. – 57%. Официальные показатели трудоустройства по сведениям Пенсионного фонда РФ (согласно данным сайта <http://graduate.edu.ru>) – 80% в 2013 и 2014 гг. при 70%-м трудоустройстве (за исключением магистров) в целом по вузу в 2014 г. и росте доли выпускников, оставшихся в регионе, с 80% в 2013 до 91% в 2014 г.).

Вопрос оценки результативности как формирования готовности выполнять трудовые действия согласно требованиям профессионального стандарта сложен, т.к. прежде основные профессиональные образовательные программы не были на него ориентированы. Нами был использован метод экспертной оценки в процессе наблюдения бакалавров на государственном экзамене (экспертами выступили в равной степени работодатели и преподаватели вуза, в анализе представлена обобщенная оценка). Предметом оценки являлось качество решения ситуационных задач, входивших в процедуру междисциплинарного экзамена.

Наблюдение и оценка экспертами проходили на 4 подгруппах по 12 человек в каждой, две из которых включали выпускников бакалавриата, прошедших интернатуру, две – имеющих традиционную практику. Основные профессиональные образовательные программы отличались не только длительностью пребывания бакалавров на базах образовательных организаций (интерны имели возможность до непрерывной производственной практики, одинаковой по длительности на всех программах (ноябрь-февраль), посещать два раза в неделю базу практики в сентябре-октябре и далее – в марте-апреле). Программы, имевшие в своей структуре интернатуру, включали также поддерживающие курсы по выбору, которые проводились во время рассредоточенной интернатуры, согласованные со школой выпускные квалификационные работы, а также проводимые преподавателями с разной степенью интенсивности рефлексивные встречи с интернами по решению возникающих у последних проблем как в методической, так и в психолого-педагогической плоскости.

При анализе ситуационных задач, выносимых на междисциплинарный экзамен разными образовательными программами бакалавриата, были отобраны типичные задачи (встречающиеся во всех профилях), и выделены общие критерии оценки их решения выпускником, соотнесенные с требованиями профессионального стандарта педагога (см. таблицу ниже), Результаты экспертной оценки, таким образом, представляют собой анализ частоты проявления способности к выполнению трудового действия выпускниками при решении той или иной ситуационной задачи.

Интерес представляет не только объективно более успешное решение профессиональных задач выпускниками-интернами, но и само качество решения ситуационных задач: выпускники, не прошедшие интернатуру, редко воспринимали задачу как реальность, в которой надо действовать, поэтому, видимо, их ответы носили формальный характер, например, «надо убедить/замотивировать/организовать детей, чтобы слушали».

Таким образом, результативность педагогической интернатуры подтверждается сравнительно более успешным решением ситуационных задач на готовность выполнять трудовые действия, динамикой намерений трудоустройства, косвенно – ростом трудоустройства (могли быть и иные факторы роста трудоустройства выпускников по специальности последних лет, например, кризис в секторе обслуживания – банках, туристическом бизнесе, где выпускники педагогических направлений высоко востребованы).

Таблица 2

**Частота проявления способности к выполнению трудовых действий при решении ситуационных задач на государственном экзамене**

| Критерии  | Ключевое трудовое действие (ТД) / характеристика трудовой деятельности   | Выпускники, прошедшие педагогическую интернатуру |       | Выпускники, не прошедшие педагогическую интернатуру |       |
|---|--|--|-------|---|-------|
|   |  | ОПОП1  | ОПОП2 | ОПОП3   | ОПОП4 |
| Способен составить урок в соответствии с требованиями ФГОС начального общего образования / основного общего образования   | Планирование и проведение учебных занятий, формирование универсальных учебных действий   | 12/12  | 6/12  | 2/12  | 1/12  |
| Способен разработать тактику организации индивидуального подхода в рамках преподаваемого предмета для конкретного обучающегося в соответствии с особенностями его | Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка | 8/12   | 7/12  | 5/12  | 2/12  |

|   |  |       |       |       |       |
|---|--|-------|-------|-------|-------|
| развития  |  |       |       |       |       |
| Владеет достаточным диапазоном паттернов профессионального поведения, чтобы решать проблемы дисциплины на уроке | Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной); Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики | 10\12 | 4\12  | 1\12  | 0\12  |
| Владеет предметным содержанием и методикой преподавания, не допуская грубых ошибок                              | ТД в рамках трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования / основного общего образования»                               | 9\12  | 10\12 | 12\12 | 12\12 |

Рост учительских вакансий в образовательных организациях региона (на момент написания статьи – более 700) и изменения приоритетов в востребованных компетенциях выпускников, связанные с увеличением в контингенте обучающихся доли детей с ОВЗ, наверняка потребуют обновления программ интернатуры как в организационно-правовом аспекте, так и в области планируемых результатов и содержания подготовки для их достижения.

Педагогическая интернатура, по сути, становится сетевой программой подготовки выпускников бакалавриата педагогических направлений к выполнению требований профессионального стандарта педагога и закрепления будущих педагогов в образовательных организациях региона. При этом уже на уровне финансирования программы должны произойти изменения со стороны основных стейкхолдеров:

- муниципалитета, заинтересованного в сокращении вакансий и закреплении молодых учителей, за счет стипендий, гарантий жилья, оплаты проезда к месту интернатуры, оплаты обучения (программ дополнительного образования в т.ч.) и прочих социальных гарантий в рамках договоров о целевом обучении. Заметим, что опыт проекта TEACH FOR AMERICA по привлечению на конкурсной основе и альтернативной подготовке учителей для школ со сложным в социальном плане контингентом мог бы послужить примером для муниципалитетов по поиску и закреплению выпускников университетов еще на этапе вузовского обучения через дополнительные стипендии, оплату обучения, а главное – профессиональное наставничество на месте, и, возможно, оплату дополнительной квалификации [8, 19];



- директоров школ, изыскивающих возможности трудоустройства интерна до окончания вуза на должности, не требующие окончательного высшего педагогического образования, предлагающих гарантированное трудоустройство и иные социальные гарантии в рамках договоров о целевом обучении;

- интернов, вкладывающихся в получение дополнительной квалификации, если это востребовано организацией, заключившей договор о целевом обучении;

- вуза, заинтересованного в таком показателе эффективности, как трудоустройство, использующего возможности учебного плана (и федеральных субсидий), а также привлекающего внебюджетные средства для дополнительной оплаты руководителям программ интернатуры и руководителям ВКР интернов, вкладывающимся в разработку курсов повышения квалификации для наставников от школ.

В связи с прогнозируемым лавинообразным ростом вакансий учителей средней школы уже через 3-5 лет в регионе потребует разрешения вопрос о возможности трудоустройства старшекурсников на период интернской стажировки. Такой опыт описан М. Ю. Забродиным [11], когда выпускники МГПУ и МГППУ направлялись в образовательные организации г. Москвы с нагрузкой от половины до полной ставки [15]. Как показывает наш опыт, в ситуации вакансий, особенно в сельской местности, администрация школ принимает на работу старшекурсников для выполнения обязанностей учителя на должности вожатого, лаборанта и т.д., в отдельных случаях и учителя, используя п. 9 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями): «Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы» [2].

При этом согласно ст. 46 ФЗ «Об образовании в РФ» «Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам» [1]. В связи с этим невозможно обеспечить самостоятельную профессиональную деятельность интерну с полной ответственностью за жизнь и здоровье детей и за результаты преподавания. Обсуждаемый в общественно-профессиональной дискуссии статус «ассистент/ помощник учителя» мог бы стать выходом из сложившейся ситуации, но он не подкреплен в настоящий момент нормативным введением данной

должности в квалификационный справочник, а квалификационные требования к уровню образования для нее даже в имеющихся публикациях также отмечаются на уровне не ниже среднего профессионального [12, с. 69].

В содержательном плане необходимо, опережая события, вводить в программу педагогической интернатуры мастер-классы, стажировки по разработке адаптивных образовательных программ, индивидуальных маршрутов обучения, использования образовательных онлайн-платформ, ресурсов социокультурной среды города, села для детей с ОВЗ (особенно для детей с интеллектуальными нарушениями, расстройствами аутистического спектра), одаренных школьников, детей из семей со сложными социальными условиями.

Все это должно помочь молодому профессионалу, находясь между различными по требуемым результатам стандартами, сформировать индивидуальный стиль профессиональной деятельности и войти в профессию.

### Литература

1. Федеральный закон от 29. 12. 2012 № 273 - ФЗ (ред. От 07.05.2013 с изменениями, вступившими в силу с 19.05.2013) «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс]; Режим доступа: <http://www.federalniy-zakon.ru/zakon-ob-obrazovanii-rf-poslednyaya-redakciya-2016>.

2. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих// Система ГАРАНТ. [Электронный ресурс]; Режим доступа: <http://base.garant.ru/199499/#ixzz4E6og4bBW>. Дата обращения 12.07.16.

3. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н). [Электронный ресурс]; Режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/12/18/pedagog-dok.html>.

4. OECD. Modernizing Government, the Way Forward. Paris, 2005.

5. Kentucky Teacher Internship Program Handbook (КТИР). [Электронный ресурс]; Режим доступа: <http://louisville.edu/education/ktip/implementation-guide.pdf>.

6. Scheffer M. Junglehrer: Ausgebrannt, bevor es losgeht. [Электронный ресурс]; Режим доступа: <http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/verkuertzes-referendariat-angehende-lehrer-leiden-unter-stress-a-826861.html>.

7. Teachers matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. OECD. 2015. [Электронный ресурс]; Режим доступа: <http://www.oecd.org/edu/school/48627229.pdf>.

8. Teach for America. [Электронный ресурс]; Режим доступа: <https://www.teachforamerica.org/teach-with-tfa>.

9. Интернатура как форма организации постдипломной практики в системе высшего профессионального образования // Вестник МГППУ. – 2013. – № 2. – С. 32-43.

10. Грачева Е.Ю., Лучкина Т.В. Роль центра педагогического образования в профессиональной деятельности начинающего учителя в Германии// Профессиональное образование в России и за рубежом. Professional Education in Russia and Abroad. Научно-образовательный журнал. Кемерово. – 2014. – №1 (13). [Электронный ресурс]; Режим доступа: [http://www.krirpo.ru/prof-obr/Archives/1\(13\)2014.pdf](http://www.krirpo.ru/prof-obr/Archives/1(13)2014.pdf). Дата обращения 08.03.2016.

11. Забродин Ю.М. Учитель для новой школы - психолого-педагогическая подготовка // Вестник ОГУ. – 2011. – № 2 (121) / февраль.– С. 14-18.

12. Забродин Ю.М., Сергоманов П.А., Гаязова Л.А., Леонова О.И. Построение системы дифференциации уровней квалификации Профессионального стандарта педагога// Психологическая наука и образование. – 2015. – Т. 20. – № 5. – С.65-76.

13. Каспржак А. Г. Институциональные тупики российской системы подготовки учителей // Вопросы образования. – 2013. – № 4. – С. 261-282.

14. Лучкина Т.В., Грачева Е.Ю. Роль интернатуры в профессиональном становлении начинающего учителя в Германии. [Электронный ресурс]; Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/rol-internatury-v-professionalnom-stanovlenii-nachinayuschego-uchitelya-v-germanii> (дата обращения 18.10.2015).

15. Минюрова С.А., Леоненко Н.Ю. Педагогическая интернатура как инновационный проект// Высшее образование в России. – 2015. – № 10. С. 38-46.

16. Митрофанов К.Г., Логинова Н.Ф. Что умеют и что не умеют делать молодые педагоги: итоги исследования эффективности существующих условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов Российской Федерации// Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. Вып. №7.– 20.07.2015. [Электронный ресурс]; Режим доступа: [http://online-science.ru/m/productsunkt/number\\_7-2015/](http://online-science.ru/m/productsunkt/number_7-2015/). Дата обращения 02.02.2016.

17. Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013) / под ред. Е. Ленской, М. Пинской; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 36 с. – (Современная аналитика образования. Вып. 1).

18. Семенова Ю.И. Профессиональная педагогическая подготовка учителей во Франции // Высшее образование в России. – 2009. – № 10. – С. 126-132.

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

20. Собкин В.С., Ткаченко О.В. Студент педагогического вуза: жизненные и профессиональные перспективы. // Труды по социологии образования. Т. XI - XII. Вып. XXI. - М.: Центр социологии образования РАО. – 2007. – 200 с.

21. Соболев А.Б. Программа развития педагогического образования: новые вызовы (Актуальное состояние и тенденции развития государственной политики в сфере высшего педагогического образования) // Психологическая наука и образование. – 2015. – Т. 20. – №5. – С. 5-12.