

УДК 378

DOI: 10.26795/2307-1281-2017-3-2

**Е.Ю. ИЛАЛТДИНОВА<sup>1</sup>, И.Ф. ФИЛЬЧЕНКОВА<sup>1</sup>, С.В. ФРОЛОВА<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина (Мининский университет), Нижний Новгород, Российская Федерация

## **ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПОСТДИПЛОМНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ПРОГРАММЫ ЦЕЛЕВОГО ОБУЧЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ СОПРОВОЖДЕНИЯ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ПРОФЕССИИ ПЕДАГОГА<sup>1</sup>**

*Аннотация.* В статье раскрываются особенности организации постдипломного сопровождения выпускников программы целевого обучения в контексте сопровождения жизненного цикла профессии педагога. Описаны значимые этапы жизненного цикла педагогической профессии. Предложена модель целевой подготовки педагога и контрактного трудоустройства, определены механизмы ее реализации в контексте траектории осуществления входа, продвижения и выхода после завершения программы целевой подготовки. Представлен механизм постдипломного сопровождения выпускников как один из элементов модели целевой подготовки педагогов, описаны его приоритетные цели и задачи, а также основополагающие принципы, определяющие логику процесса постдипломного сопровождения выпускника. Разработаны инструменты механизма постдипломного сопровождения, среди которых определяющую роль играет электронный интерактивный полифункциональный сервис онлайн-сопровождения. В статье описаны результаты, полученные в ходе апробации разработанного механизма постдипломного сопровождения выпускников программы целевой подготовки и их влияние на решение проблемы обновления учительского корпуса.

*Ключевые слова:* механизм постдипломного сопровождения, жизненный цикл профессии, целевое обучение, постдипломное сопровождение, тьюторинг, модель профессионального поведения, региональный социально-педагогический кластер

**E.Y. ILALTDINOVA<sup>1</sup>, I.F. FILCHENKOVA<sup>1</sup>, S.V. FROLOVA<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, Nizhny Novgorod, Russian Federation

## **PECULIARITIES OF ORGANIZATION OF POST-SPEAKED ASSOCIATION OF ALUMNI STUDY TRAINING PROGRAMS IN THE CONTEXT OF LIFE CYCLE SUPPORT OF THE TEACHER PROFESSION**

*Abstract.* The article reveals the peculiarities of the organization of graduate support of graduates of the targeted training program in the context of supporting the life cycle of the teacher's profession. Important stages of the life cycle of the pedagogical profession are described. The model of the teacher's special training and contract employment is offered, the mechanisms of its implementation

---

<sup>1</sup> Государственный контракт на выполнение работ (оказание услуг) от «17» июня 2016 г. № 05.015.12.0014 по проекту «Шифр: 2016-01.01-05-015-Ф-75.007 Разработка моделей целевой подготовки педагогов в рамках образовательной области «Образование и педагогические науки»».

## Education Management

in the context of the trajectory of the entrance, promotion and exit after the completion of the targeted training program are defined. The mechanism of graduate support of graduates as one of the elements of the model of targeted training of teachers is presented, its priority goals and tasks are described, as well as the fundamental principles that determine the logic of the graduate's graduate support process. The tools of the mechanism of postgraduate accompaniment are developed, among which the defining role is played by the electronic interactive multifunctional online support service. The article describes the results obtained during the approbation of the developed mechanism for graduate support of graduates of the targeted training program and their impact on the solution of the problem of updating the teaching staff.

**Keywords:** mechanism of postgraduate support, life cycle of the profession, targeted education, postgraduate support, tutoring, model of professional behavior, regional social and pedagogical cluster

Современная система образования характеризуется потребностью в качественных изменениях внутри системы, предполагающих создание основы для стабильного функционирования педагогического сообщества и фундамента сопровождения жизненного цикла профессии педагога. Одним из вариантов решения проблемы кадрового обеспечения региональной системы образования становится разработка и внедрение новой модели целевой подготовки педагогов, которая обеспечивает процессы входа в профессию мотивированных высококвалифицированных специалистов.

Жизненный цикл профессии «педагог» включает несколько одинаково значимых этапов: вход в профессию, закрепление в профессии, зрелость в профессии, выход из профессии (рисунок 1). Реализация этих этапов преследует цель не просто довести лучшего выпускника программ педагогического образования до образовательных организаций, не просто удержать его в школе, а спроектировать и создать условия для реализации короткой карьерной линии, с прозрачной системой аттестации, профессионального развития с устойчивой мотивацией к саморазвитию [5].

В обсуждении в учительском сообществе вопросов, связанных с внедрением профессионального стандарта «Педагог», стала проявляться негативная тенденция упрощенного сведения всей проблематики к линейке должностей. За рамками остается важнейшая составляющая – это вопросы организации аттестации педагогов, которые составляют необходимое условие для обеспечения эффективности инновационных процессов в этой сфере. В рамках модели целевой подготовки комплексный экзамен готовности к профессиональной деятельности на входе в программу целевой подготовки педагогов рассматривается как одно из успешных решений в русле тех поисков, которые ведутся сегодня при формировании национальной системы учительского роста. Предложенные и апробированные концептуальные решения проблем мотивации, отбора, поддержки, сопровождения и пр. на входе в педагогическую профессию требуют своего развития на всех остальных этапах жизненного цикла профессии педагога. Независимая оценка в построении карьерной линии педагога, которая опирается на принципы прозрачности, комплексности, общественной аттестации педагогов, является условием эффективности создания и развития национальной системы учительского роста.

## ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ПРОФЕССИИ УЧИТЕЛЬ



Рисунок 1 – Система сопровождения жизненного цикла профессии «учитель»  
(разработка Мининского университета)

Под целевой подготовкой педагогов мы понимаем систему подготовки кадров, обеспечивающую, с одной стороны, удовлетворение потребностей в мотивированных к педагогической деятельности, высококвалифицированных кадрах, с другой – трудоустройство выпускников вузов и закрепление в профессии. Образовательный процесс комплексной подготовки педагогов в вузе в рамках целевой подготовки мы называем целевым обучением.

Модель целевой подготовки и контрактного трудоустройства включает совокупность трех взаимосвязанных механизмов:

- механизм реализации целевой подготовки (в двух вариациях: для уровней подготовки «бакалавриат» и «магистратура»);
- механизм взаимодействия субъектов процесса целевой подготовки педагогов (абитуриентов/родителей, студентов, выпускников вузов, научно-педагогических работников, организаций-работодателей и др.);
- механизм постдипломного сопровождения в контексте траектории осуществления входа, продвижения и выхода после завершения программы целевой подготовки.

Поддержка и сопровождение является одним из составных элементов регионального социально-педагогического кластера и заключается в разработке региональной системы поддержки и сопровождения жизненного цикла профессии «учитель», исходя из достижений программы модернизации педагогического образования и формирующейся национальной системы учительского роста Министерства образования и науки Российской Федерации.

## Education Management

Важной частью поддержки и сопровождения жизненного цикла профессии «педагог» является механизм постдипломного сопровождения выпускника как один из элементов модели целевой подготовки педагогов.

Механизм постдипломного сопровождения основывается на институте двойного наставничества. Выпускника сопровождают наставник от высшего учебного заведения и наставник от организации работодателя. В основе сопровождения – технология менторинга [2], которая способствует осуществлению информационно-методического сопровождения, психолого-педагогического сопровождения, а также профессиональной социализации молодого педагога. Одним из средств сопровождения в механизме постдипломного сопровождения выпускника является электронный сервис постдипломного сопровождения выпускников вуза, который обеспечивает условия удержания в профессии молодых специалистов и в дальнейшем предусматривает создание карьерных перспектив. Одной из важнейших функций наставника в процессе целевой подготовки педагога является психолого-педагогическое сопровождение молодого специалиста на пути реализации профессиональной деятельности (преодоление барьеров и трудностей субъектом, укрепление веры в себя и свои возможности).

Исследование состояния проблемы постдипломного сопровождения в отечественной практике педагогического образования констатирует недостаточность внимания ученых к данной проблеме. Это подтверждено тем, что на современном этапе процесс включения молодого специалиста в профессию не сопровождается педагогами высшей школы, недостаточно развита практика наставничества, менторинга [1].

В проведенном И.И. Черкасовой и Т.А. Ярковой [4] исследовании мер, направленных на привлечение для работы в школу выпускников педагогических вузов, показывает, что основное внимание уделяется материальному стимулированию выпускника и недостаточное – сопровождению «входа» и закреплению в профессии молодых специалистов. В то же время исследователи указывают на позитивный опыт профессиональной адаптации молодых педагогов в ряде регионов страны, который требует научного обоснования, осмысления и обобщения [1].

Постдипломное сопровождение в рамках модели целевой подготовки педагога определяется нами как совокупность целенаправленных комплексных мер, предполагающих сотрудничество педагога-наставника с молодым специалистом с целью обеспечения успешного входа в профессию, эффективной реализации педагогической деятельности, адаптации к профессиональной среде и преодоления кризисов и барьеров, возникающих в процессе реализации профессиональной деятельности.

Целью постдипломного сопровождения является создание условий для формирования профессиональной готовности выпускника с целью успешного «входа» в профессиональную деятельность и эффективной адаптации к ней.

Среди задач постдипломного сопровождения приоритетными являются:

- способствовать формированию и развитию у выпускников компетенций в избранной профессиональной деятельности;
- создать условия для преодоления кризисов и барьеров в профессиональной деятельности выпускника;
- способствовать адаптации выпускника к профессиональной среде;

– создать условия формирования устойчивой мотивации выпускника к профессиональной деятельности с целью удержания и закрепления в профессии.

Маркерами успешности реализации хода постдипломного сопровождения выпускника являются такие признаки, как повышение качества профессиональной педагогической деятельности выпускника, адаптированность и «включенность» молодого специалиста в профессиональную среду, интенция профессионального самосовершенствования, устойчивая мотивация к трудовой деятельности по выбранной специальности. Таким образом, обеспечивается успешность «входа» выпускника в профессию, значительно снижается преждевременный отток педагогических кадров из профессии, что позволяет говорить об эффективном осуществлении кадрового обеспечения регионального социально-педагогического кластера.

Анализ опыта работы по организации целевого обучения дает возможность говорить о необходимости определения некоторых принципов, которые должны быть положены в основу осуществления постдипломного сопровождения и выработки методических рекомендаций по постдипломному сопровождению молодого специалиста. Среди них как профессионально значимые, реализуемые в совокупности как система представляются следующие:

– принцип свободы и взаимности выбора педагога-наставника – команда постдипломного сопровождения складывается добровольно на основе свободного и взаимного выбора наставников и выпускника;

– развивающе-образовательный принцип, предполагающий научность, доступность, последовательность, систематичность содержания предлагаемого методического материала, включает цели каждого этапа постдипломного сопровождения, направленного на развитие профессиональных умений, приобретаемых в конкретной деятельности, которая обеспечивает студентам опережающее профессиональное развитие, формирование педагогической направленности, преодоление кризисов и барьеров в профессиональной деятельности;

– мотивационно-воспитывающий принцип, предполагающий установление устойчивой мотивации молодого специалиста к профессиональной деятельности в процессе постдипломного сопровождения, а также предусматривающий осуществление профессионального воспитания в системе постдипломного сопровождения;

– принцип минимально затратной ресурсной обеспеченности, экономической целесообразности при разработке методических материалов реализуется в отборе минимально достаточного объема информации, предлагаемой молодым специалистам.

Основываясь на данных принципах построения системы постдипломного сопровождения выпускника, выстраивается логика самого процесса постдипломного сопровождения, включающая несколько этапов общей длительностью данного процесса в три года: этап входа в профессию, этап первичной адаптации, мотивационно-ценностный этап, этап профессионального роста выпускника [3].

Целью первого этапа постдипломного сопровождения выпускника на основе двойного наставничества является обеспечение эффективности входа в профессию. Совместная деятельность наставников и выпускника направлена на формирование адекватного профессионального образа «Я» выпускника, осмысление его профессиональных задач и

## Education Management

направленности деятельности, формирование устойчивого профессионального мотива, знакомство с корпоративной культурой конкретного образовательного учреждения, а также своевременное диагностирование кризисов и барьеров в профессиональной деятельности молодого педагога.

Данная цель достигается с помощью конкретного алгоритма операций, среди которых составление профессиограммы молодого специалиста, курирование профессиональной деятельности выпускника в конкретной образовательной организации, внедрение онлайн-сопровождения с помощью электронного сервиса. Благодаря электронному сервису возможен своевременный совместный анализ с педагогом-наставником урочной и внеурочной деятельности, реализуемой молодым специалистом. Анализ профессиональной деятельности осуществляется на основе методов индивидуального консультирования и коуч-сопровождения молодого специалиста, способствующих организации рефлексии выпускника как формы отражения процесса первичного входа в профессию. Важным элементом анализа эффективности входа выпускника в профессию является диагностика первичных кризисов и барьеров в профессиональной деятельности с целью коррекции процессов адаптации выпускника. Ожидаемыми результатами данного этапа является овладение выпускником навыков самопрезентации, демонстрация умения обнаруживать и анализировать профессиональные задачи, интеграция в корпоративную культуру образовательной организации.

Второй этап постдипломного сопровождения направлен на достижение первичной адаптации выпускника к профессиональной деятельности. Задачи наставников на данном этапе – способствовать выявлению кризисов и барьеров в процессе адаптации с помощью диагностики степени адаптации и фиксации рефлексии молодого специалиста. Ожидаемыми результатами постдипломного сопровождения на втором этапе является демонстрация выпускником адекватной степени адаптации к профессиональной деятельности и среде. Это проявляется в умении решать профессиональные задачи, ориентироваться в профессиональной среде, в способности не только диагностировать у себя кризисы профессиональной деятельности, но и в умении преодолевать их.

Третий этап постдипломного сопровождения выпускника – мотивационно-ценностный – направлен на формирование системы профессиональных ценностей и мотива. Формы деятельности на третьем этапе постдипломного сопровождения включают работу с электронным сервисом постдипломного сопровождения, диагностику профессиональных ценностных ориентаций молодого специалиста, диагностику мотивационной структуры личности и выявление в ней профессиональных мотивов, участие в мероприятиях разного уровня и направленности, посвященных педагогической деятельности, демонстрация персональных достижений в портфолио.

Финальным этапом постдипломного сопровождения является запуск механизма профессионального роста и саморазвития выпускника, направленный на развитие личностных качеств молодого специалиста, способствующих эффективности профессиональной деятельности, и становление позитивной модели профессионального поведения молодого специалиста.

Постдипломное сопровождение осуществляется не только благодаря индивидуальным встречам с наставниками и групповым занятиям в среде выпускников, но и благодаря онлайн-сопровождению посредством электронного сервиса, позволяющего своевременно

отреагировать на возникающий кризис, наладить процессы непрерывной коммуникации наставников и выпускника, создать пространство профессионального сообщества с целью обмена опытом и поддержки.

При прогнозировании профессиональной успешности и при оценке реального уровня профессиональной пригодности выпускника необходимо учитывать ряд принципиально значимых моментов, таких как:

- адекватная мотивация, позволяющая получать переживание удовлетворения в процессе труда и от его результатов, что является эмоциональным фактором самоорганизации и саморазвития личности;
- наличие знаний и умений, адекватных результатам труда;
- психологические и психофизиологические особенности, обеспечивающие эффективное усвоение выпускником необходимых знаний и умений и их адекватную поведенческую реализацию в деятельности.

Важным инструментом механизма постдипломного сопровождения выпускников является электронный интерактивный полифункциональный сервис онлайн-сопровождения выпускника в профессиональной деятельности.

Электронный сервис постдипломного сопровождения выпускника включает такие компоненты, как банк идей, анкетирование, мастерство, календарь, вебинары, форумы, библиотека.

Банк идей – копилка методических находок и решений, успешных образовательных практик, идей, разработок молодых педагогов, возможность поделиться и обсудить эффективные приемы и способы педагогической и организаторской деятельности.

Анкетирование – компонент содержит инструменты диагностики развития профессиональной мотивации выпускника, анализа внутренних и внешних факторов его саморазвития, уровня педагогической компетентности, а также степени адаптации выпускника к профессиональной среде.

Мастерство – инструмент, позволяющий реализовать в дистанционном режиме непосредственную практическую работу по совершенствованию педагогической техники выпускника программы целевой подготовки на основе обсуждения с наставниками видеофрагментов уроков и внеурочных мероприятий по технологии менторинга.

Календарь – технологическая карта, алгоритм действий наставников и выпускников; навигатор, позволяющий реализовать основное содержание и задачи постдипломного сопровождения в заданные сроки, координировать взаимодействие всех субъектов постдипломного сопровождения.

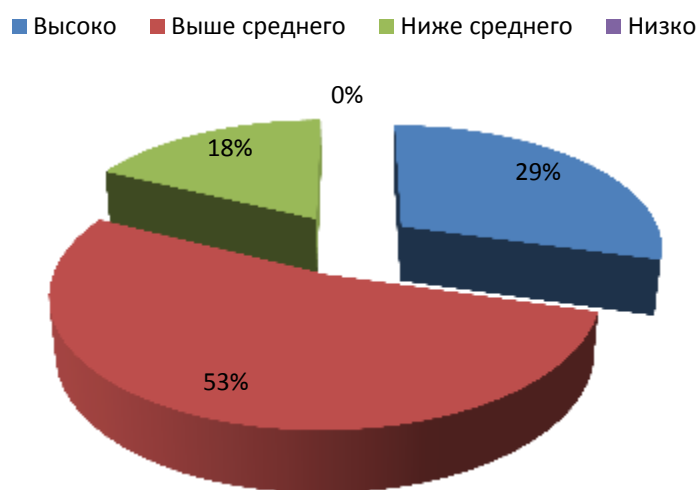
Компонент «Вебинары» представляет собой интерактивную научно-методическую платформу для выпускника. Вебинары предполагают содержание, раскрывающее практические подходы к решению профессиональных задач. Цель рубрики – непрерывное профессиональное развитие и создание условий для роста уровня педагогической компетентности выпускника.

Компонент «Форумы» содержит разделы тематических форумов, направленных на обсуждение хода профессиональной деятельности, адаптации выпускника к профессиональной среде, успешности и сложностей реализации текущих профессиональных задач в сообществе выпускников.

## Education Management

Библиотека содержит два раздела: раздел, предназначенный для наставников, и раздел для выпускника. В разделе для наставников содержится материал о технологии менторинга, методиках проведения менторской сессии, педагогическом сопровождении выпускника. Раздел для выпускника содержит ресурсы методической поддержки для решения профессиональных задач.

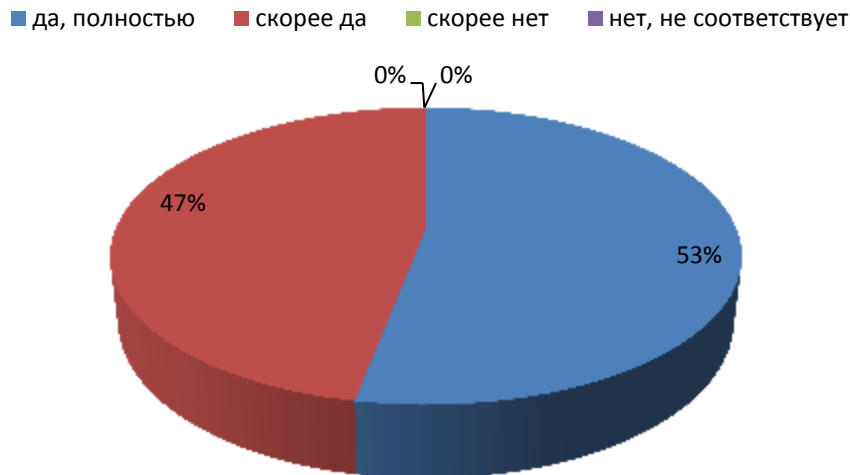
Апробация механизма постдипломного сопровождения выпускников программы целевой подготовки, несмотря на объективные сложности связанные с инновационным характером процессов и утратой массовых практик наставничества в образовательных организациях, показала в целом высокий уровень успешности разработанной модели целевой подготовки педагогов (рисунок 2). 82% субъектов апробации оценили успешность апробации как высокую (29%) и выше среднего (53%).



**Рисунок 2 – Успешность апробации разработанной модели целевой подготовки педагогов в рамках образовательной области «Образование и педагогические науки»**

Анкетирование участников апробации механизма постдипломного сопровождения выпускников программы целевой подготовки показало, что 100% респондентов подтвердили адекватность механизмов сопровождения заявленным целям и задачам построения модели (полностью – 47% и частично – 53% респондентов) (рисунок 3).





**Рисунок 3 – Адекватность механизмов сопровождения заявленным целям и задачам модели целевой подготовки педагогов**

Апробация собственно механизма постдипломного сопровождения выпускников подтвердила его соответствие целям и задачам реализации модели целевой подготовки педагогов в рамках образовательной области «Образование и педагогические науки». 93% участников апробации подтвердили, что электронный сервис постдипломного сопровождения полностью (53%) или частично (40%) соответствует целям и задачам новой модели целевой подготовки.

Менторинг как одна из предложенных технологий организации наставничества получила положительную оценку по результатам апробации. 93% участников апробации подтвердили, что менторинг как технология наставничества полностью (46%) или частично (47%) соответствует целям и задачам новой модели целевой подготовки.

В результате апробации были выявлены отдельные несистемные проблемы, которые составят основу для доработки механизма постдипломного сопровождения выпускников. К таким проблемам мы относим организационные сложности, которые были вызваны расхождением сроков регистрации в электронном сервисе постдипломного сопровождения, сроков заключения трудового соглашения выпускников с организацией-работодателем и сроков назначения наставников от этих организаций. Технические сложности вызваны отсутствием прямой связи машинной обработки результатов анкетирования выпускников и оформлением экспертных заключений наставниками.

Механизм постдипломного сопровождения выпускника является одним из элементов в структуре регионального социально-педагогического кластера, позволяющим реализовать не только удержание и закрепление в профессии молодых специалистов, создать возможности осознанной карьерной траектории молодого специалиста, но и решить задачи кадровой политики региона. Содержательно-организационная деятельность всех субъектов постдипломного сопровождения способствует также профессиональному развитию педагогов-наставников, естественной дифференциации труда педагога в образовательных организациях, появлению реального функционального наполнения учительских должностей.

## Education Management

Апробация механизма постдипломного сопровождения выпускников показала, что важным институциональным условием для реализации новой модели целевой подготовки является формирование и развитие регионального социально-педагогического кластера, аккумулирующего функции стабилизации и сопровождения жизненного цикла профессии «педагог», обеспечения системной ротации учительского корпуса на основе расчета потребности в учительских кадрах и формирования команд изменений, внедрения многофункциональных сетевых программ для всех уровней образования (дошкольного, общего, коррекционного, дополнительного).

Региональный социально-педагогический кластер мы определяем как вариативную структуру, объединяющую единой целью формирования регионального превосходства формальные и общественные институции на основе реализации принципа открытого педагогического образования будущего (разработки Мининского университета).

Отлаженные механизмы взаимодействий структурных элементов кластера обладают потенциалом решения проблем кадрового обеспечения системы образования региона. К таким проблемам относятся на современном этапе: несоответствие целевых мест потребностям в педагогических кадрах конкретного региона; недостаточность уровня образованности и мотивации к будущей профессии у абитуриентов, претендующих на целевые места; отсутствие возможности осознанной карьерной траектории молодого специалиста; несистемность и фрагментарность характера системы стимулирования (материального, социального, страхового стимулирования) молодых специалистов в школе; отсутствие механизма удержания и закрепления в профессии молодых специалистов и др.

Важным эффектом апробации новой модели целевой подготовки педагогов для развития регионального социально-педагогического кластера стала выработка условий для консолидации структурных элементов и субъектов кластера. Например, определены реальные и действенные механизмы взаимодействия академического сектора и образовательных организаций региона.

Таким образом, механизмом кадрового обеспечения, обслуживающим региональный социально-педагогический кластер и решающим проблемы системы образования региона, является модель целевой подготовки и контрактного трудоустройства педагогов, разработанная коллективом Мининского университета. Предлагаемая модель рассчитана на решение проблемы обновления учительского корпуса и действует тогда и только тогда, когда обеспечен выход из профессии, то есть осознанное региональное планирование ротации учительских кадров по достижении установленного возраста на уровне конкретной образовательной организации.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Агапова Е.Н., Трапицын С.Ю. Сопровождение процесса адаптации начального этапа профессиональной деятельности учителя // *Universum: Вестник Герценовского университета*. 2013. №3. С. 36-46.
2. Илалдинова Е.Ю., Фролова С.В. Проблемы и зарубежный опыт технологизации наставничества в профессиональном развитии педагога // *Проблемы современного педагогического образования*. 2016. №53.
3. Папуткова Г.А., Картавых М.А., Прохорова И.В. Клиническая практика – инновационный инструментальный компетентностно-ориентированного профессионально-

- педагогического образования // *European Social Science Journal* (Европейский журнал социальных наук). 2014. №4. Том 1. С.96-101.
4. Родионова Е.Л., Илалтдинова Е.Ю., Фролова С.В. Институт двойного наставничества – основа механизма постдипломного сопровождения выпускника целевой подготовки педагога // *Нижегородское образование*. 2017. №2. С. 85-92.
5. Федоров А.А. Новое педагогическое образование // *Аккредитация в образовании*. 2016. №8(92). С. 18-22.
6. Федоров А.А., Седых Е.П., Родионова Е.Л. Независимая оценка качества работы образовательных организаций: опыт Нижегородского региона // *Психологическая наука и образование*. 2015. №4. С. 16-22.
7. Федоров А.А., Седых Е.П. Моделирование процессов целевого обучения и трудоустройства в системе педагогического образования // *Психологическая наука и образование*. 2015. Т. 20. №5. С. 93-98.
8. Черкасова И.И., Яркова Т.А. Методологические основания концепции управления профессиональной адаптацией молодых педагогов // *Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал)*. 2012. №11(19).
9. Fedorov A.A., Solovev M.Y., Paputkova G.A., Ilaltdinova E.Y., Filchenkova I.F. Model for Employer-sponsored Education of Teachers: Opportunities and Challenges // *Man in India*. 2017. Т.97. №11. С. 101-114.

## REFERENCES

1. Agapova E.N., Trapicyn S.Ju. Supporting the process of adapting the initial stage of the teacher's professional activity. *Universum: Vestnik Gercenovskogo universiteta*, 2013, no. 3, pp. 36-46 (in Russian).
2. Ilaltdinova E.Ju., Frolova S.V. Problems and foreign experience of the technology of mentoring in the professional development of the teacher. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*, 2016, no. 53 (in Russian).
3. Paputkova G.A., Kartavyh M.A., Prohorova I.V. Clinical practice is an innovative tool for competence-oriented vocational education. *European Social Science Journal (Evropejskij zhurnal social'nyh nauk)*, 2014, t. 1, no. 4, pp.96-101 (in Russian).
4. Rodionova E.L., Ilaltdinova E.Ju., Frolova S.V. Institute of double mentoring - the basis of the mechanism of postgraduate support of the graduate of the target preparation of the teacher. *Nizhegorodskoe obrazovanie*, 2017, no. 2, pp. 85-92 (in Russian).
5. Fedorov A.A. New pedagogical education. *Akkreditacija v obrazovanii*, 2016, no. 8(92), pp. 18-22 (in Russian).
6. Fedorov A.A., Sedyh E.P., Rodionova E.L. Independent evaluation of the quality of work of educational organizations: the experience of the Nizhny Novgorod region. *Psihologicheskaja nauka i obrazovanie*, 2015, no. 4, pp. 16-22 (in Russian).
7. Fedorov A.A., Sedyh E.P. Modeling the processes of targeted education and employment in the system of teacher education. *Psihologicheskaja nauka i obrazovanie*, 2015, t. 20, no. 5, pp. 93-98 (in Russian).
8. Cherkasova I.I., Jarkova T.A. Methodological foundations of the concept of management of professional adaptation of young teachers. *Sovremennye issledovaniya social'nyh problem (jelektronnyj nauchnyj zhurnal)*, 2012, no. 11(19) (in Russian).

## Education Management

9. Fedorov A.A., Solovev M.Y., Paputkova G.A., Ilaltdinova E.Y., Filchenkova I.F. Model for Employer-sponsored Education of Teachers: Opportunities and Challenges // Man in India. 2017. Т.97. №11. С. 101-114.

© Илалтдинова Е.Ю., Фильченкова И.Ф., Фролова С.В., 2017

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

*Илалтдинова Елена Юрьевна* – доктор педагогических наук, заведующая кафедрой общей и социальной педагогики, Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина (Мининский университет), Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: [ilaltdinova\\_eu@mininuniver.ru](mailto:ilaltdinova_eu@mininuniver.ru)

*Фильченкова Ирина Федоровна* – кандидат педагогических наук, доцент, начальник Учебно-методического управления, Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина (Мининский университет), Нижний Новгород, Российская Федерация

*Фролова Светлана Владимировна* – кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей и социальной педагогики, Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина (Мининский университет), Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: [1geniy87@mail.ru](mailto:1geniy87@mail.ru).

### INFORMATION ABOUT AUTHORS

*Ilaltdinova Elena Yuryevna* – Doctor of Education, professor, Head of the Department of General and Social Pedagogy, Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, Nizhni Novgorod, Russian Federation, e-mail: [ilaltdinova\\_eu@mininuniver.ru](mailto:ilaltdinova_eu@mininuniver.ru)

*Filchenkova Irina Fedorovna* – the candidate of pedagogical sciences, the associate professor, Head of the Teaching-Methodical Department, Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, Nizhny Novgorod, Russian Federation

*Frolova Svetlana Vladimirovna* – PhD in Pedagogics, docent of the Department of Pedagogics, Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University (Minin University), Nizhny Novgorod, Russian Federation, e-mail: [1geniy87@mail.ru](mailto:1geniy87@mail.ru)