

3. Дзятковская Е.Н. Проектирование образовательных пространств и сред как трансдисциплинарная проблема / Е.Н. Дзятковская, А.Н. Захлебный, Г.К. Длимбетова // *Современное педагогическое образование*. – 2021. – № 10. – С. 9–16.

4. Длимбетова Г.К. Эргономические основы доступности образовательного пространства в школе / Г.К. Длимбетова, М.С. Маймакова, Н.С. Пусырманов // *Вестник Калужского университета*. – 2021. – Т. 4. – С. 12–23.

5. Мунипов В.М. Эргономика: человеко-ориентированное проектирование техники, программных средств и среды: учебник для вузов / В.М. Мунипов, В.П. Зинченко. – М.: Логос, 2001. – 356 с.

6. Наумчик В.Н. Эргономика как инструмент педагогической экологии / В.Н. Наумчик // *Актуальные вопросы экологии человека: социальные аспекты: сборник научных статей участников Международной научно-практической конференции (Уфа, 15–17 мая 2017 г.)*. – Уфа: РИО ИЦИПТ, 2017. – С. 134.

7. Окулова Л.П. Педагогическая эргономика / Л.П. Окулова. – М.; Ижевск: Институт компьютерных исследований, 2011. – 200 с.

8. Садыкова С.Ш. Эргономические аспекты проектирования и строительства современных общеобразовательных школ / С.Ш. Садыкова, Г.К. Длимбетова // *Вестник Казахской головной архитектурно-строительной академии*. – 2022. – № 1 (83). – С. 55–64.

УДК 378

**О.Б. Истомина, доктор философских наук, доцент,
О.Ю. Зайцева, кандидат психологических наук, доцент,
Иркутский государственный университет,
г. Иркутск, Россия**

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОЖИДАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация. Проблемы кадрового обеспечения учреждений современной российской системы образования все более обостряются в условиях нарастания социально-политической и экономической напряженности. Значительные дефициты обусловлены снижением социального престижа педагогической профессии, растущими требованиями должностной инструкции современного педагога, низкими реальными доходами, недостаточным методическим сопровождением и пунктирной поддержкой института наставничества. Затруднения кадрового обеспечения во многом сохраняются ввиду масштабности профессиональной миграции молодых специалистов. В связи с данными деструкциями возрастает роль современной профессиональной подготовки молодых специалистов, готовых к вызовам профессии и соответствующих профессиональным ожиданиям работодателей. Сегодня значительно актуализируются вопросы социального партнерства. Для повышения результативности его субъектами видятся: образовательная организация-реципиент; организация-донор, осуществляющая подготовку молодых специалистов; региональная власть, координирующая работу учреждений образования; и собственно молодежь региона, мотивированная на получение востребованной профессии педагога. Для успешной реализации государственного и регионального заказов и снижения «кадрового голода» важно обеспечить не только высоко качественный подготовительный контент, достаточную практическую подготовку, но и учесть профессиональные ожидания работодателей, конкретные экспектации в соответствии с особенностями региональной системы образования. Обозначенный круг проблем обусловил следующую **цель данного исследования:** определить профессиональные ожидания работодателей и требования к уровню подготовки молодых специалистов дошкольного образования в современном российском регионе (на примере Иркутской области), оценить уровень готовности молодых специалистов к удовлетворению профессиональных экспектаций, а также проанализировать существующие методы кор-

рекции данного уровня и спроектировать потенциально продуктивные прогностические решения. Для решения поставленной цели авторами применены теоретические и эмпирические **методы исследования**: анализ, индукция, вторичный анализ информационных справок Министерства образования и органов статистики области, а также социологический опрос, проведенный в форме анкетирования. Объем выборки – 115 руководителей дошкольных образовательных учреждений, тип выборки – квотная. От каждого района Иркутской области выбрано от 2 до 5 дошкольных учреждений в зависимости от их численности на территории. Охвачены городские и сельские поселения, в том числе северные отдаленные районы. По результатам опроса и вторичного анализа банка социологической информации получены следующие выводы. Работодателями достаточно высоко оценены уровни теоретической и практической подготовки, адаптивных способностей выпускников, коммуникативных навыков, исполнительской культуры и дисциплины. Дефицитарный уровень отмечается в позициях «инициативность и ответственность» (12 %) и «готовность выпускников к быстрому реагированию в нестандартных ситуациях» (20 %), что является типовой характеристикой нового образовательного поколения. Вызывают повышенный интерес меры методической и социально-психологической поддержки в период адаптации на новом рабочем месте выпускников. Экспектации работодателей связаны с предупреждением конфликтных ситуаций и запросом на специфическую психолого-коммуникативную подготовку бесконфликтного взаимодействия с родительским сообществом (36 %) и в педагогическом коллективе (12 %). Востребована подготовка в вопросах личностно-ориентированного взаимодействия с детьми (14 %). Выявлены растущие потребности в специальных компетенциях: умение адаптироваться к изменениям условий труда (56 %), способность к освоению новых технических средств, необходимых в профессиональной деятельности (74 %), умение планировать и оценивать деятельность (91 %). **Выводы и рекомендации.** По итогам исследования сформулированы рекомендации по ревитализации и развитию института наставничества на основе системного продуктивного взаимодействия организаций: реципиентов, доноров, контрольно-надзорных и регулирующих образовательный процесс в регионе структур. Результаты исследования могут быть использованы широкой аудиторией профессионального сообщества: высшими учебными заведениями, реализующими основные профессиональные образовательные программы УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки», административными и управленческими комитетами профильных региональных министерств, а также работодателями и структурами обеспечения кадрового резерва.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, профессиональные ожидания, экспектации, молодой специалист, государственное задание, региональный запрос.

**O.B. Istomina, Doctor of Philosophy, Associate Professor,
O.Yu. Zaitseva, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor,
Irkutsk State University,
Irkutsk, Russia**

PROFESSIONAL EXPECTATIONS OF EMPLOYERS AND REQUIREMENTS FOR THE LEVEL OF TRAINING OF YOUNG SPECIALISTS

Abstract. *The problems of staffing institutions of the modern Russian education system are increasingly aggravated in the context of increasing socio-political and economic tensions. Significant deficits are due to a decrease in the social prestige of the teaching profession, the growing requirements of the job description of a modern teacher, low real incomes, insufficient methodological support and dotted support for the institution of mentoring. Difficulties in staffing remain largely due to the scale of professional migration of young professionals. In connection with these destructions, the role of modern professional training of young specialists who are ready for the challenges of the profession and meet the professional expectations of employers is increasing. Today, social partnership issues are significantly updated. To increase its effectiveness, its subjects see:*

a recipient educational organization; a donor organization that trains young professionals; regional authorities coordinating the work of educational institutions; and actually the youth of the region, motivated to receive the demanded profession of a teacher. To successfully implement state and regional orders and reduce the “personnel hunger”, it is important to provide not only high-quality preparatory content, high-quality and sufficient practical training, but also to take into account the professional expectations of employers, specific examinations in accordance with the peculiarities of a particular regional education system. The designated range of problems determined the following **purpose of this study**: to determine the professional expectations of employers and the requirements for the level of training of young preschool education specialists in the modern Russian region (using the example of the Irkutsk region), to assess the level of readiness of young specialists to satisfy professional examinations, as well as to analyze existing methods for correcting this level and design potentially productive prognostic solutions. To solve this goal, the authors used theoretical and empirical **research methods**: analysis, induction, secondary analysis of information certificates of the Ministry of Education and regional statistics bodies, as well as a sociological survey conducted in the form of a questionnaire. The sample size is 115 heads of preschool institutions, the sample type is quota. From each district of the Irkutsk region, from 2 to 5 preschool institutions were chosen, depending on their number on the territory. Urban and rural settlements, including northern remote areas, are covered. According to the results of the survey and secondary analysis of the sociological information bank, the following conclusions were obtained. Employers highly appreciate the levels of theoretical and practical training, adaptive abilities of graduates, communication skills, performing culture and discipline. The deficit level is noted in the positions of “initiative and responsibility” (12 %) and “readiness of graduates to quickly respond in non-standard situations” (20 %), which is a typical characteristic of the new educational generation. Measures of methodological and socio-psychological support during the period of adaptation at the new workplace of graduates are of increased interest. Employers’ experiences are associated with the prevention of conflict situations and the request for specific psychological and communicative preparation of conflict-free interaction with the parent community (36 %) and in the pedagogical team (12 %). Training in matters of personal-oriented interaction with children is in demand (15 %). Growing needs in special competencies were identified: the ability to adapt to changes in working conditions (56 %), the ability to master new technical means necessary in professional activities (74 %), the ability to plan and evaluate activities (91 %). **Conclusions and recommendations.** Based on the results of the study, recommendations were formulated for the revitalization and development of the Institute of Mentoring on the basis of systemic productive interaction between organizations: recipients, donors, control and supervisory and educational processes in the region of structures. The results of the study can be used by a wide audience of the professional community: higher educational institutions implementing the main professional educational programs “Education and Pedagogical Sciences”, administrative and management committees of specialized regional ministries, as well as employers and structures for ensuring the personnel reserve.

Keywords: staffing, professional expectations, expertise, young specialist, government assignment, regional request.

Введение. Современный рынок труда проявляет амбивалентный характер, событийный ряд крайне противоречив и предельно неустойчив. В условиях социально-экономической, политической напряженности волатильность социально-трудовых отношений значительно повышается, что не отменяет, а напротив, повышает требования к соискателям для решения национальных задач как на производстве, так и в социальной сфере. Особые требования в условиях международной конфронтации закономерно и обоснованно выдвигаются к образовательным учреждениям по подготовке профессиональных коллективов и кадровому резерву. Кроме естественного роста качества трудовых функций, отчетливо обозначились потребности в развитии персональных и специальных

компетенций, адаптивных способностей выпускников к стремительно трансформирующимся содержательным позициям компетенций. Сменяемость федеральных образовательных стандартов приобрела перманентный характер, но не обеспечила ожидаемых продуктивных изменений в программах подготовки педагогических кадров. Разность подходов в содержательных частях программ, «разрывы» в материально-техническом оснащении, дифференциация в обеспечении программ поддержки вузов, реализующих программы УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» в учреждениях Министерства просвещения и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также разность участия региональных властей в решении социально значимых задач кадрового обеспечения системы образования, к сожалению, наметили тенденции пролонгации «кадрового голода» в учреждениях дошкольного, начального, среднего общего образования, что особенно остро проявляется в удаленных от центра регионах. Дополнительные риски несут утеря социального престижа профессии в глазах населения и высокий уровень профессиональной миграции. Данные процессы представляют серьезные угрозы не только социальным сферам, но и экономикам регионов. Очевидно, что данные изменения системы образования последнего десятилетия определили новые ориентиры укрепления социальных связей между институтом образования и рынком труда [2, с. 159].

В основе такого взаимодействия – выстроенная политика согласования профессиональных ожиданий работодателей и требований к уровню подготовки молодых специалистов, своевременного определения профессиональных ориентаций молодежи для минимизации показателей профессиональной миграции в особенно значимых для региональной экономики сферах.

Теоретический анализ литературы. Вопросы решения профориентационных задач, и роста требований к профессиональным компетенциям и деловым качествам выпускников многократно обсуждаются научным и профессиональным сообществами, однако представляется важным обсуждение данных проблем социально-философском разрезе и социологическом анализе не только вопросов подготовки и содержательного наполнения основных образовательных программ, но и исследование запросов работодателей как прямых участников взаимодействия в социально-трудовых отношениях.

Особое значение для всестороннего анализа проблемы имеют исследования, посвященные процедурам мониторинга профессиональных ориентаций молодежи и потребностей рынка труда в конкретном регионе. Большой интерес представляют работы зарубежных авторов о динамике траекторий построения и развития профессионально-образовательных статусов [6, 7, 8, 9].

Растущие потенции сегодня проявляют исследовательские работы о влиянии социокультурных факторов и психоэмоциональных статусов абитуриентов на профессиональный выбор и карьерные ожидания с учетом тенденции трансформации института образования [4, 6].

Отдельную группу составляют работы, посвященные исследованию взаимосвязи и взаимообусловленности внутриинституциональных процессов, как то «распад нормативного образа образования» [4, с. 69], кризис российской си-

стемы образования, стремительное устаревание знаниевой базы традиционной системы образования, потребительское отношение общества к образовательным услугам, укоренение симулякров и симуляций в мировой и национальной образовательных системах и далее через трансляцию практик и закреплённых форм контрольно-надзорной деятельности в региональную сеть [4, 5].

Результаты авторских исследований представляют социологический вектор решения проблем кадрового обеспечения региональных рынков труда на материалах Иркутской области, а также определения общих детерминант развития рынка труда через выстраивание диалога в системе отношений «абитуриент – студент – работодатель – региональная власть». В рамках данной работы представлены результаты авторских исследований профессиональных ожиданий работодателей в сфере дошкольного образования Иркутской области.

Цель данного исследования – определение и анализ профессиональных ожиданий работодателей, а также их требований к уровню подготовки молодых специалистов. Для анализа выбран дошкольный уровень региональной системы образования. Авторами определены ареально-хронологические границы, а именно: территория Иркутской области на современном этапе. Профессиональные ориентации вызывают интерес с позиций когеренции с уровнем готовности молодых специалистов к удовлетворению профессиональных экспектаций.

Базой исследования выступил Педагогический институт Иркутского государственного университета. Исследование инициировано руководителями коллективов двух кафедр – кафедры социально-экономических дисциплин, реализующей подготовку по программе «Менеджмент в образовании», и кафедры психологии и педагогики дошкольного образования, ответственной за подготовку специалистов для дошкольных учреждений.

Методы и методики исследования. Общенаучные методы (анализ, индукция), а также частно-научные инструменты, методы социологии (анкетный опрос и вторичный анализ информационных справок Министерства образования и органов статистики области). Объем выборки – 115 руководителей дошкольных образовательных учреждений, что составляет 10 % от генеральной совокупности и полностью отвечает требованиям репрезентативности. Тип выборки – квотная, обоснована подходом критериального отбора учреждений из разных, в том числе северных, удаленных территорий, которые традиционно испытывают кадровый дефицит в большей степени. Ключевым критерием отбора стала локация и территориальная принадлежность учреждения. В программу исследования включены несколько учреждений (от 2 до 5 дошкольных образовательных учреждений). Число определено представленностью организаций в конкретном районе. Важно, что авторы включили в квоты как городские, так и сельские дошкольные организации. Респондентами выступили руководители дошкольных образовательных учреждений, самостоятельно осуществляющие подбор кадров, их обучение, переобучение, повышение квалификации, а также первичную оценку профессиональных качеств сотрудников.

Результаты исследования. Авторское социологическое исследование профессиональных ожиданий работодателей свидетельствует о растущей нагрузке на педагогов дошкольного образования. Кадровый дефицит достигает

показателей, несущих существенные риски для обеспечения качественной подготовки детей к школе и профессионального присмотра в раннем детском возрасте, который определяет успешность ребенка во взрослой жизни. Не испытывают проблемы с кадровым обеспечением только 1,7 % руководителей дошкольных образовательных учреждений, в то время как более половины респондентов (50,9 %) свидетельствуют о предельном уровне сложности; умеренную сложность в подборе кадров, тем более соответствующей квалификации, отмечают около половины руководителей (47,4 %).

Дополнительные затруднения связаны с профессиональной миграцией и необходимостью ежегодного восполнения образующихся вакансий. Причины миграции чаще всего связывают с ростом нагрузки и ответственности, с разрастанием квалификационных требований при сохранении низких реальных доходов профессии. Более трети (37 %) обозначают потребность ежегодного поиска кадров на места не только ушедших на заслуженный отпуск пенсионеров, но и молодых специалистов, мигрирующих в иные сферы с большими доходами. Около 10 % обеспокоены значительной миграцией и необходимостью обновления штата чаще, чем в полугодие, еще более частую ротацию называют 7,7 %, говорят о постоянном поиске высококвалифицированных кадров 1,7 %. Согласно информационным справкам Министерства образования Иркутской области, средняя нагрузка педагога составляет 1,8 ставки, что, в свою очередь, также несет потенциальные угрозы выгорания и оставления профессии.

Опасения в профессиональном сообществе связаны с неизменно растущим кадровым дефицитом в сфере дошкольного образования, приведшем к снижению требований при приеме на работу, что, однако, не снимает ответственности за воспитание нового образовательного поколения. Такое положение на рынке труда диктует готовность руководителя к принятию сотрудника с любым уровнем образования, в том числе непрофильного (при формальном согласии параллельного обучения). Так, 16,4 % работодателей готовы принять выпускников СПО, также 17,6 % ждут в своих учреждениях выпускников программ бакалавриата. Готовность любыми способами закрывать «кадровые пустоты» обуславливает сниженный интерес к выпускникам программ магистратуры (менее 1 %), формируется убежденность, что выпускники магистратуры связывают свои карьерные ожидания не столько с педагогической деятельностью в дошкольном коллективе, сколько с административной работой.

Кроме того, невзыскательность административного аппарата к соискателям педагогических вакансий демонстрирует индифферентность и к форме обучения: 45,7 % респондентов (отмечено доминирование ответов руководителей дошкольных образовательных учреждений удаленных северных территорий) заявляют об отсутствии важности формы обучения как критерия кадрового подбора. Большим преимуществом в выборе кандидатов на педагогические вакансии пользуются учреждения городских территорий, в связи с этим высказывается предпочтение по очной форме обучения, которая традиционно мыслится как условие более качественной подготовки выпускника.

Качеством подготовки озабочены только 10 % руководителей и проявляют интерес к приложению диплома с указанием среднего балла и темы выпуск-

ной квалификационной работы, исследовательских проектов, курсовых работ и мест производственных практик.

Исследование позволило ранжировать критерии кадрового подбора в учреждениях дошкольного образования Иркутской области. В таблице 1 представлены результаты в отношении выпускников соответствующей программы подготовки педагогического института Иркутского государственного университета.

Таблица 1

**Критерии кадрового подбора
в учреждениях дошкольного образования Иркутской области**

Критерии кадрового отбора при приеме на работу выпускников Педагогического института Иркутского государственного университета	Ответы респондентов, %
Ответственность	3,4
Средняя оценка по диплому, качество подготовки и тематика курсовых и выпускных квалификационных работ	10
Соответствие требованиям профессионального стандарта	9
Наличие педагогического образования	28
Сформированность профессиональных компетенций и осознанность выбора профессии	20
Квалификационная категория, положительные отзывы с предыдущего места работы	11,6
Способность транслировать свой опыт, овладевать новыми технологиями, проектировать среду	6
Стрессоустойчивость	3
Наличие высшего образования на базе среднего специального, профильный вуз	9

Очевидно, что требования к выполнению трудовых функций в полном объеме, действительно, связано с обязательным условием получения профильного образования и наличия элементарных стартовых педагогических компетенций.

В задачи данного исследования были включены определение причин проблемной профессиональной миграции, а также выявление факторов риска при первичном трудоустройстве молодого специалиста.

Думается, что для их минимизации необходим комплексный анализ потребностей всех участников социально-трудовых отношений (работника и работодателя). Не вызывает сомнения, что экспектации каждой из сторон основаны на собственных представлениях о профессии, об оценке труда и личного вклада в результаты образовательной и воспитательной деятельности. Соотношение позиций «личный вклад – ожидания – оценка труда – выражение данной оценки в материальном и моральном эквивалентах» зачастую разнятся у работника и его работодателя. Во многом эти различия коррелируют с наиболее типичными «трудностями» профессии. Так, работодатели отмечают ряд вопросов, которые создают конфликтное поле в профессиональных коммуникациях и тем самым способствуют профессиональной миграции, усложняя процедуры адап-

тации молодого педагога. Самыми значимыми, по мнению работодателей, являются такие факторы, как: «конфликты с родителями и детьми» (36,2 %); «засилие бумажной работы и совещаний» (35,3 %); «перегрузки педагогов» (29,3 %). Данные негативные тенденции во многом объяснены иной, первоочередной причиной – «снижение авторитета воспитателя и ценности образования» (39,7 %).

Таким образом, вопросы кадрового обеспечения требуют комплексных решений на основе утверждения и закрепления как в общекультурном поле, политическом дискурсе, нормативно-правовой базе высокой социально значимой роли педагога в жизни общества и его социальном благополучии, стабильности и развития. Авторы убеждены, что «для обеспечения положительной динамики образовательных и профессиональных траекторий выпускников необходимы лонгитюдные содержательные программы материального и морального стимулирования молодых специалистов» [2, с. 161].

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования заключается в широкой обращенности к профессиональному сообществу и всем, кто интересуется проблемами кадрового обеспечения. Прежде всего, материалы будут полезны учреждениям среднего профессионального и высшего образования, реализующим программы педагогической направленности и профильную подготовку, административно-управленческим командам самих учреждений дошкольного обучения, а также внешним структурам и контрольно-надзорным органам. Материалы также адресованы руководителям производственных и педагогических практик.

Благодарности. Авторы выражают признательность сотрудникам Министерства образования Иркутской области за информационную поддержку программы исследования.

Заключение. Формирующаяся новая социальная реальность и ее вызовы значительным образом актуализируют проблемы поиска продуктивных моделей адаптации молодых специалистов системы образования на основе согласованности ожиданий работодателей с профессиональными ориентациями и ожиданиями выпускников. Необходимость достижения коррелятивного признания является условием социальной стабильности как региона, так и государства в целом.

Литература

1. Истомина О.Б. Проблемы кадрового обеспечения системы современного российского образования / О.Б. Истомина, Н.С. Баранова // Современное дошкольное образование: качество образования и актуальные проблемы управления: материалы VI Всероссийской научной конференции с международным участием (Иркутск, 18–19 ноября 2022 г.). – Иркутск: Аспринт, 2023. – С. 602–607.

2. Истомина О.Б. Профессионально-образовательные ориентации молодежи как фактор социально-трудовых отношений / О.Б. Истомина // Педагогика. Теория и практика. – Тамбов: Грамота, 2019. – № 4. – С. 159–163.

3. Истомина О.Б. Профессионально-образовательный статус: региональные особенности формирования / О.Б. Истомина // Проблемы социально-гуманитарного образования на современном этапе модернизации российской школы: материалы III Всероссийской науч-

но-практической конференции (Барнаул, 1–2 ноября 2009 г.). – Барнаул: Издательство Барнаульского государственного педагогического университета, 2009. – С. 110–117.

4. Истомина О.Б. *Современные тенденции трансформации института образования* / О.Б. Истомина // *Социальные процессы в современном российском обществе: проблемы и перспективы: материалы VI Всероссийской научной конференции с международным участием (Иркутск, 22 апреля 2022 г.)*. – Иркутск: Издательство Иркутского государственного университета, 2022. – С. 62–73.

5. Истомина О.Б. *Институт образования и современная социальная реальность: признаки и тенденции развития* / О.Б. Истомина // *Философия образования*. – 2023. – № 1. – С. 3–18.

6. Gaio A.M. *Transitions and trajectories from higher education to work and back – A comparison between Finnish and Portuguese graduates* / A.M. Gaio, V. Korhonen // *European Educational Research Journal*. – 2016. – Vol. 15. – Is. 6. – P. 676–695.

7. *Governing the educational and labour market trajectories of secondary TVET graduates in Chile* // *PASCAL observatory*. – URL: <http://pascalobservatory.org/pascalnow/pascal-activities/news/> (accessed date: 21.12.2015).

8. Coccozza A. *Labour-market, education and lifelong guidance in the European Mediterranean countries* / A. Coccozza // *Italian Journal of Sociology of Education*. – 2014. – Vol. 6. – Is. 3. – P. 244–269.

9. Crew T. *Beyond graduation: The trajectories of graduates in North Wales* / T. Crew // *People, Place and Policy*. – 2015. – Vol. 9/1. – P. 29–47.

10. Istomina O.B. *Investigating the relationship between spiritual intelligence, emotional regulation and stress coping strategies in the Russian education industry* / O.B. Istomina // *International Journal of Work Organisation and Emotion*. – 2022. – Vol. 13. – Is. 3. – P. 212–229.

УДК 37.014.5

**Р.Р. Исхакова, доктор педагогических наук, профессор,
Казанская государственная консерватория имени Н.Г. Жиганова,
г. Казань, Россия**

РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ УЧИТЕЛЕЙ ДЛЯ НАРОДНЫХ ШКОЛ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XIX – НАЧАЛЕ XX ВВ.

Аннотация. На основе накопления эмпирического материала, изучения комплекса опубликованных и неопубликованных исторических источников и литературы возникла необходимость исследования педагогического образования в контексте современных проблем теории и практики образования комплексного анализа протекающих процессов, оценки ее эффективности и результатов. Созданная в результате исследования модель позволяет представить объективную картину формирования корпуса учителей в условиях российской внутренней политики, общественно-политических процессов, связанных с народным образованием, развития педагогической мысли и школьного строительства. **Целью исследования** являются построение и обоснование теоретической модели региональной практики подготовки учителей для начальной народной школы во второй половине XIX – начале XX вв. **Методы исследования:** общенаучные принципы объективности, системного анализа, исторического и логического единства, методологические подходы к изучению историко-педагогических явлений, аксиологический, культурологический, цивилизационный и историко-образовательный методы. Выявлены основные факторы, влияющие на развитие педагогического образования в Казанской губернии: этноконфессиональные, демографические, гендерные, колебания правительственного курса. **Выводы и рекомендации.** Проведенный анализ региональной модели педагогического образования показывает, что она отличалась сложностью и многогранностью, ее катализатором стала правительственная политика в сфере образования и общественная инициатива. Ее эффективность и общественная значи-