

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА и  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**СИБИРСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - ФИЛИАЛ РАНХиГС**

Направление подготовки (специальность) Государственное и  
муниципальное управление

Образовательная программа Административно-государственное  
управление

*(направленность (профиль))*

Ткачева Яна Ивановна

\_\_\_\_\_  
*(подпись обучающегося(ихся))*

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

**в виде** \_\_\_\_\_ **бакалаврской работы** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(бакалаврская работа, бакалаврский проект, дипломная работа, дипломный проект, магистерская  
диссертация, магистерский проект, ВКРС)

**на тему** «Кадровое обеспечение общеобразовательных учреждений  
молодыми специалистами (на примере Новосибирской области)»

Научный руководитель:  
Новокрещёнов Александр  
Васильевич, профессор  
кафедры ГМУ, д-р  
социологических наук  
*(Ф.И.О., должность, ученая степень,  
звание звание)*

Рецензент (при наличии):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
*(Ф.И.О., должность, ученая степень, звание  
звание)*

\_\_\_\_\_  
*(подпись)*

\_\_\_\_\_  
*(подпись)*

г. Новосибирск 2021

Оборот  
листа

тительного

Дата защиты \_\_\_\_\_

Оценка по результатам защиты

Протокол заседания ГЭК от № \_\_\_\_\_

Секретарь ГЭК \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

(подпись секретаря)

(расшифровка подписи)

Выпускная квалификационная работа выполнена на \_\_\_\_\_ страницах  
(без приложений).

## Оглавление

Введение.....	4
1. Теоретико-правовые основы кадрового обеспечения общеобразовательных учреждений.....	7
1.1 Сущность проблемы кадрового обеспечения в сфере общего образования.....	7
1.2 Нормативно-правовая база, регулирующая сферу общего образования.....	16
1.3. Региональный и зарубежный опыт привлечения молодых педагогов.....	19
2. Анализ состояния и выявление проблем кадрового обеспечения молодыми специалистами общеобразовательных учреждений Новосибирской области.....	26
2.1 Организационная структура управления образовательной сферы Новосибирской области.....	26
2.2 Анализ состояния кадрового обеспечения сферы общего образования Новосибирской области и мер, направленных на привлечение и удержание молодых педагогов.....	29
2.3 Результаты социологического исследования по выявлению причин нехватки молодых специалистов в общеобразовательных учреждениях Новосибирской области .....	50
2.4 Рекомендации для привлечения и удержания молодых специалистов в сфере общего образования.....	58
Заключение.....	65

Список использованных источников.....	68
Приложения.....	78

## **Введение**

Исследователь педагогики Ян Амос Коменский писал: «Учителю доверена превосходная должность, выше которой ничего не может быть под солнцем».<sup>1</sup>

Действительно, одной из самых важных и одновременно трудных профессий является профессия учителя, поскольку именно на него возложена очень важная задача по воспитанию подрастающего поколения.

На современном этапе система образования должна отвечать требованиям и потребностям быстро меняющегося общества. Именно поэтому на современного педагога ложится большая ответственность, что отмечается в профессиональном стандарте: «... главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться».<sup>2</sup>

Как справедливо отмечают многие исследователи, молодые высококвалифицированные специалисты сферы образования являются движущей силой развития любой отрасли. Именно их профессионализм и свежий взгляд влияет на будущее учеников, становление их личности. Однако на данный момент складывается расхождение между

---

<sup>1</sup> Сидоров, С.В. Миссия учителя / С. В. Сидоров // Сайт педагога-исследователя: [сайт]. – Дата публикации: 31 июля 2020.

<sup>2</sup> Об утверждении профессионального стандарта «Педагог»: приказ Минтруда России от 18 окт. 2013 г. №544н [5 авг. 2016] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/499053710?marker=6540IN> (дата обращения: 03.05.2021)

спросом и предложением на рынке труда педагогов, в том числе низкий приток молодых специалистов.

В связи с этим вытекает проблема: меры привлечения и удержания молодых педагогов в сфере общего образования не способствуют в полной мере удовлетворению потребности в данных кадрах.

Данная проблема является предметом рассмотрения многих исследователей, государственных деятелей и педагогических работников. Так, С. Заир-Бек, Т. А. Мерцалова анализировали показатели кадровой обеспеченности школ и ключевые характеристики педагогического корпуса в России, С. Ю. и Д. В. Ивановы рассматривали обеспеченность занятости молодых специалистов в сфере общего образования, Е. А. Корнеева и О. Васильева изучали проблемы нехватки педагогических кадров и меры по их удержанию.

Объектом исследования является кадровое обеспечение общеобразовательных учреждений.

Предметом исследования выступают механизмы привлечения и удержания молодых специалистов в сфере общего образования Новосибирской области.

Целью исследования является разработка рекомендаций по привлечению и закреплению молодых специалистов в общеобразовательных учреждениях.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- 1) определить сущность проблемы кадрового дефицита в общеобразовательной сфере;

2) рассмотреть нормативно – правовую базу, регулирующую сферу общего образования;

3) изучить региональный и зарубежных опыт по привлечению молодых педагогов;

4) рассмотреть организационную структуру управления образовательной сферы Новосибирской области;

5) дать характеристику состояния кадрового обеспечения и мер по привлечению и удержанию молодых педагогов в сфере общего образования Новосибирской области;

6) провести социологическое исследование по выявлению причин нехватки молодых специалистов в общеобразовательных учреждениях Новосибирской области.

7) разработать рекомендации по решению выявленных проблем.

Методы исследования: анализ законодательных актов, научных статей по соответствующей проблематике, сравнение, обобщение, описание, а также методы социологического исследования: интервью и опрос.

Практическая значимость: результаты данной работы могут быть использованы как органами государственной власти, так и образовательными учреждениями для совершенствования мер привлечения, трудоустройства и закрепления молодых педагогов в общеобразовательных учреждениях.

Структура: ВКР написана на 90 страницах. Состоит из введения, двух глав, семи параграфов, заключения, списка использованных источников и приложений.

Во введении представлена общая характеристика работы, обосновывается актуальность темы, определяются

цель, задачи, объект и предмет исследования, теоретическая и практическая значимость исследования, а также методы исследования.

В первой главе «Теоретико-правовые основы кадрового обеспечения общеобразовательных учреждений» описываются теоретико-правовые основы выявленной проблемы: данные о кадровой обеспеченности общеобразовательных учреждений, основные причины нехватки молодых педагогов; нормативно-правовая база, регулирующая сферу образования; региональный и зарубежный опыт привлечения молодых педагогов.

Во второй главе «Анализ состояния и выявление проблем кадрового обеспечения молодыми специалистами общеобразовательных учреждений Новосибирской области» на примере Новосибирской области рассматриваются: организационная структура управления общеобразовательной сферой; состояние кадрового обеспечения данной сферы, а также приводятся рекомендации по привлечению и удержанию молодых педагогов в общеобразовательной сфере.

В заключении представлены основные выводы работы, в том числе рекомендации по решению выявленных проблем.

# **1. Теоретико-правовые основы кадрового обеспечения общеобразовательных учреждений**

## **1.1 Сущность проблемы кадрового обеспечения в сфере общего образования**

Прежде чем перейти к проблеме кадрового обеспечения, стоит рассмотреть такое понятие, как «кадровая политика». А.А. Петровский в своей работе определяет ее как систему «осознанных и определенным образом сформулированных и закреплённых правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией организации». <sup>3</sup>

В качестве цели кадровой политики выступает обеспечение той или иной организации как количественным, так и качественным составом кадров в соответствии с потребностями рынка. Нужно отметить особенность кадрового состава образовательных организаций, которая состоит, как правило, из одного вида профессии – педагога. <sup>4</sup>

Обратимся к целям национального проекта «Образование»:

- Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение РФ в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.
- Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных

---

<sup>3</sup> Петровский, А. А. Формирование и реализация кадровой политики в сфере образования / А. А. Петровский. Текст : электронный // Профессиональная ориентация. – 2018. – №1. – С. 37. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35146893> (дата обращения : 04.10.2020). – Режим доступа: НЭБ «eLibrary.ru»

<sup>4</sup> Кузьменко, Н. И. Особенности кадровой политики в образовательных организациях / Н. И. Кузьменко. Текст : электронный // Синергия. – 2017. – №2. – С. 7-14. – URL: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/osobennosti-kadrovoy-politiki-v-obrazovatelnyh-organizatsiyah> (дата обращения: 05.10.2020). – Режим доступа: НЭБ «Cyberleninka.ru»

ценностей народов РФ, исторических и национально-культурных традиций.<sup>5</sup>

Очевидно, что ключевая роль в реализации данных целей лежит на педагогических работниках общеобразовательных организаций. Ольга Васильева экс-министр Просвещения РФ, так же отметила, что «без духовного проводника, которым является учитель» реализация Нацпроекта не осуществима.<sup>6</sup>

Согласно закону «Об образовании», педагогический работник – «физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся».<sup>7</sup> Кроме того, закон классифицирует общее образование по уровням. В данной работе рассматривается обеспечение образовательных учреждений начального, основного и среднего общего образования.

Как уже было сказано, требования современного общества к профессиональным качествам педагога существенно изменились. Необходимым стало умение ориентироваться в постоянно меняющемся мире, в бесконечных информационных потоках и в обучении этому детей. Готовность к непрерывному обучению – необходимое качество современного педагога, обладать которым может далеко не каждый.

---

<sup>5</sup> Национальный проект «Образование» // Министерство просвещения Российской Федерации : офиц. сайт. – URL: <https://edu.gov.ru/national-project/> (дата обращения 03.05.2021)

<sup>6</sup> В ГД прошли парламентские слушания, посвященные повышению качества образования в РФ / Государственная Дума РФ : офиц. сайт. – 2019. – URL: <http://duma.gov.ru/news/45407/> (дата обращения : 03. 05. 2021)

<sup>7</sup> Об образовании в Российской Федерации: Федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ : принят Гос. думой 21 дек. 2012 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2012 г. // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53. – Ст. 7598

В этой связи важным направлением кадрового обеспечения является привлечение молодых специалистов в общеобразовательные учреждения. В Проекте «Российской газеты» - «Юридическая консультация», где ведущие эксперты оказывают правовую поддержку всем желающим в режиме онлайн, был задан вопрос об определении понятия «молодой специалист». Один из консультантов Г. Арутюнян отмечает, что в ст. 70 ТК РФ законодатель перечисляет признаки этого статуса: «Лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня».<sup>8</sup> Однако кодекс не устанавливает конкретный термин «молодой специалист», не закрепляет и предельный возраст лиц, получивших среднее и высшее образование. Поэтому воспользуемся понятием, закрепленным в «Основах государственной молодежной политики РФ»:

«Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией».<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Определение статуса молодого специалиста // Юридическая консультация (Проект «Российской газеты»). - 2018. - URL: <https://pravo.rg.ru/rubrics/question/6451/> (дата обращения: 04.05.2021)

<sup>9</sup> Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 №2403-р // Российская газета. — 2014. — 8 дек. - С. 5

Являясь, наверное, самой нужной из всех профессий, профессия педагога всегда должна быть наиболее востребованной и престижной. Но на данный момент наблюдается обратная ситуация.

Начнем с того, что по стране в целом отмечается кадровый дефицит педагогических работников в общеобразовательных учреждениях, особенно остро эта проблема стоит в сельской местности. Так, на парламентских слушаниях, посвященных проблеме повышения качества образования в РФ, Ольга Васильева отметила, что «на сегодняшний день у нас очень мало людей, которые идут в профессию после вузов...только 70% поступающих получают диплом, только половина выпускников доходит непосредственно до школьного класса. Молодые учителя просто боятся идти в школу».<sup>10</sup>

Сотрудники ВШЭ ключевым показателем качества школьного образования называют численность обучающихся в расчете на одного учителя. Если в 2011 г. оно составляло в среднем 15.7, то в 2019 г. – 18.4. Главная причина увеличения рассматриваемого соотношения – «дефицит кадров, который на фоне продолжающегося роста численности обучающихся становится все более ощутимым».

11

За последние три года доля вакантных должностей в общем числе ставок по штату в среднем по России заметно

---

<sup>10</sup> В ГД прошли парламентские слушания, посвященные повышению качества образования в РФ / Государственная Дума РФ : офиц. сайт. – 2019. – URL: <http://duma.gov.ru/news/45407/> (дата обращения : 03. 05. 2021)

<sup>11</sup> Заир-Бек, С. И. Кадры школьного образования: возможности и дефициты / С. И. Заир-Бек, Т.А. Мерцалова, К.М. Анчиков // Информационно-аналитические материалы по результатам статистических и социологических обследований ВШЭ. – 2020. – №18. – С. 1-17. – URL: [https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354427472/release\\_18\\_2020.pdf](https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354427472/release_18_2020.pdf) (дата обращения: 04.05.2021)

выросла и в городской, и в сельской местности. Приход в школы новых кадров не исключает выбытие части педагогов (по данным федерального статистического наблюдения, эта доля ежегодно составляет порядка 95–98% от численности принятых на работу). Подавляющее большинство из них (92–93%) покидают школу по собственному желанию.

Уже в 2018/2019 учебном году в общеобразовательных организациях число вакантных должностей педагогических работников в целом по стране составляло 20.9 тыс. единиц, в том числе учителей – 10.4 тыс. единиц.<sup>12</sup>

Кроме того, в рамках реализации национального проекта «Образование» к 2024 г. планируется создать 230 тыс. новых мест в общеобразовательных организациях. Это также требует привлечения педагогических кадров.

Институт прикладных экономических исследований РАНХиГС также проводит межрегиональный мониторинг общего образования. По результатам мониторинга в 2019 г. были сделаны выводы о том, что «потребность в педагогических работниках увеличится после ухода учителей, находящихся в пенсионном или предпенсионном возрасте». На рисунке 1 представлена доля учителей в возрастах до 35 лет и 55 лет и старше.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Иванов, С. Ю. Обеспечение занятости молодых специалистов в сфере общего образования / С. Ю. Иванов, Д. В. Иванова, А. Н. Галкин // Вестник МГЛУ. Общественные науки. – 2020. – №4(841). – С. 254-267. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44453521> (дата обращения : 04.05.2021). – Режим доступа: НЭБ «eLibrary.ru»

<sup>13</sup> Мониторинг эффективности школы. Учителя российских школ: проблемы и перспективы / под ред. Т.Л. Клячко. – М.: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2019. – С. 9-20. – URL: <https://www.ranepa.ru/images/News/2019-07/08-07-2019-monitoring-ef-shkol.pdf> (дата обращения : 04.05.2021)

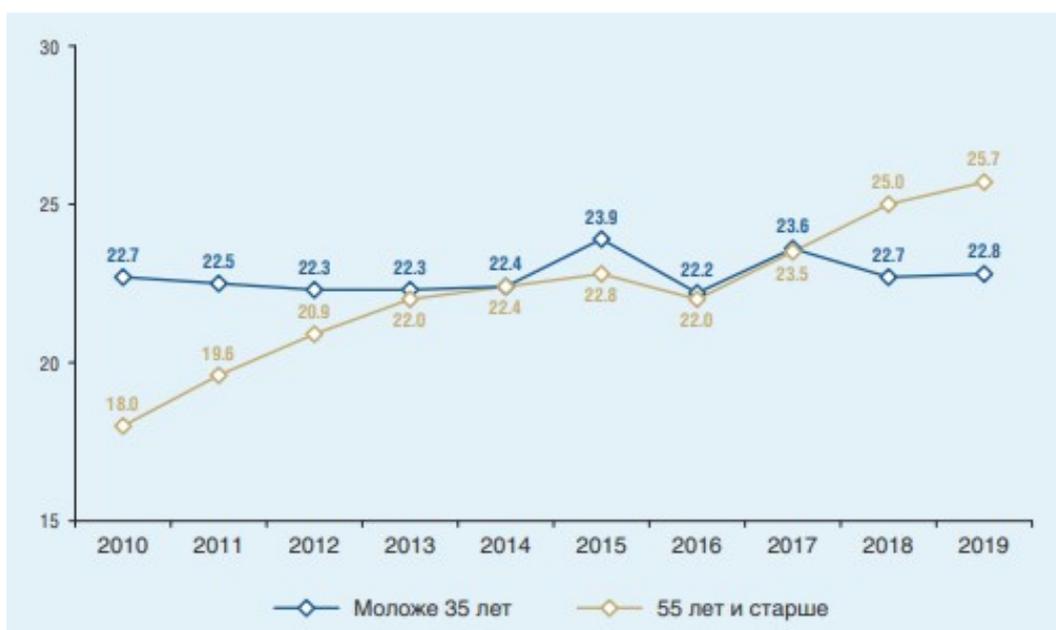


Рисунок 1 – Доля учителей в возрастах до 35 лет и 55 лет и старше (в процентах от общей численности учителей)<sup>14</sup>

По результатам международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения – TALIS (участниками исследования являются 47 стран, в том числе Россия) в России 42% преподавателей старше 50 лет (в 2018 г.), когда в других странах данный показатель в среднем составляет 31%.<sup>15</sup>

В школах работает примерно 1.5 миллиона педагогов, не хватает около 10 процентов. «Нехватка педагогов-предметников в российской системе образования к 2029 году составит 188.7 тыс. – это прогнозировали в Минпросвещения РФ еще год назад. Доля учителей, которые сообщают, что в

<sup>14</sup> Заир-Бек, С. И. Кадры школьного образования: возможности и дефициты / С. И. Заир-Бек, Т.А. Мерцалова, К.М. Анчиков // Информационно-аналитические материалы по результатам статистических и социологических обследований ВШЭ. – 2020. – №18. – С. 1-17. – URL: [https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354427472/release\\_18\\_2020.pdf](https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354427472/release_18_2020.pdf) (дата обращения: 04.05.2021)

<sup>15</sup> Отчет по результатам международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS-2018 // Федеральный институт оценки качества образования : сайт. – 2020. – URL: [https://fioco.ru/Media/Default/Documents/МСИ/ТАЛИС\\_Отчет\\_итог\\_2%20часть.pdf](https://fioco.ru/Media/Default/Documents/МСИ/ТАЛИС_Отчет_итог_2%20часть.pdf) (дата обращения: 04.05.2021)

их школах не хватает педагогов, в прошлом году составляла 51%».<sup>16</sup>

Как уже было сказано, особенно остро данная проблема стоит в селах. В сельских школах сегодня не хватает примерно 12 тысяч педагогов.<sup>17</sup> Нацпроект «Образование» в свою очередь не предусматривает мероприятий, которые способны переломить ситуацию. Таким образом, в стране наблюдается дефицит и «старение» педагогических кадров.

Обозначим, кто имеет право на занятие преподавательской деятельностью. Согласно закону «Об образовании» данным правом обладают «лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам».<sup>18</sup>

Однако из-за острой нехватки данных кадров Президент РФ Владимир Путин подписал Федеральный закон от 8 июня 2020 № 165-ФЗ «О внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"». А именно «лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года

---

<sup>16</sup> Ольга Васильева: к 2029 году в общей системе образования РФ будет не хватать педагогов-предметников // Вести образования: [сайт]. - URL: [https://vogazeta.ru/articles/2019/2/5/quality\\_of\\_education/6096-olga-vasilieva-k-2029-godu-v-obschey-sisteme-obrazovaniya-rf-nehvatka-pedagogov-predmetnikov-sostavit-1887-tysyachi-chelovek](https://vogazeta.ru/articles/2019/2/5/quality_of_education/6096-olga-vasilieva-k-2029-godu-v-obschey-sisteme-obrazovaniya-rf-nehvatka-pedagogov-predmetnikov-sostavit-1887-tysyachi-chelovek). - Дата публикации: 5 февр. 2019.

<sup>17</sup> Колесникова, К. Ждут учителя / К. Колесникова // Российская газета. - 2019. - 20 фев. (№ 40). - URL: <https://rg.ru/2019/02/20/olga-vasileva-v-selskih-shkolah-ne-hvataet-12-tysiach-pedagogov.html> (дата обращения: 04.05.2021)

<sup>18</sup> Об образовании в Российской Федерации: Федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ : принят Гос. думой 21 дек. 2012 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2012 г. // Собрание законодательства РФ. - 2012. - № 53. - Ст. 7598

обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам», а также «на педагогических работников, подлежащих аттестации и признанных аттестационной комиссией соответствующими занимаемой должности, не распространяется требование о наличии среднего профессионального образования или высшего образования».

19

Соответственно теперь право на преподавание имеют также студенты старших курсов и студенты непедагогических специальностей после прохождения аттестации.

Олег Смолин, первый заместителя председателя комитета Государственной Думы по образованию отмечает: «Молодые ребята придут в школу... лучше всего, когда детей учат старшие братья, хуже, когда деды. Главные минусы этого законопроекта – этот закон паллиативный и призван во многом заткнуть кадровые дыры в школе. По данным Ольги Васильевой, в школе дефицит кадров составляет 11%, но на самом деле гораздо больше, потому что средний учитель работает намного более чем на полторы ставки, а каждый седьмой – на две ставки и более. Если статус педагога не будет резко повышен, то кадровый кризис неизбежен».<sup>20</sup>

Работа на 1.5, а то и 2 ставки уже не удивление. Среди учителей давно распространена «шутка» - «На одну ставку

---

<sup>19</sup> О внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: принят Гос. думой 27 мая 2020 г. : одобрен Советом Федерации 2 июня 2020 г. // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/465703750> (дата обращения: 04.05.2021)

<sup>20</sup> Президент подписал закон о праве студентов-старшекурсников преподавать в школе // BFM.ru : интернет-портал. – URL: <https://www.bfm.ru/news/445508>. – Дата публикации: 8 июня 2020.

есть нечего, а на две – некогда». В исследовании Talis также отмечается, что «зафиксированная рабочая неделя российского учителя в 43 часа – это отмеченное самими учителями время, которое они в общей сложности потратили на задачи, связанные с работой».<sup>21</sup>

По Трудовому Кодексу для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.<sup>22</sup> Однако в приказе Министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников» указано, что норма часов преподавательской работы учителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы.<sup>23</sup>

Причина переработок безусловно в низких заработных платах. Как отмечает Олег Смолин, «в 75 регионах зарплата учителей сейчас не соответствует указу Президента от мая 2012 года» (заработная плата учителя должна соответствовать средней по региону).

При этом муниципалитеты, узнав об увольнении предметников, рекомендуют некоторым школам обходиться

---

<sup>21</sup> Отчет по результатам международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS-2018 // Федеральный институт оценки качества образования : сайт. – 2020. – URL: [https://fiooco.ru/Media/Default/Documents/МСИ/ТАЛИС\\_Отчет\\_итог\\_2%20часть.pdf](https://fiooco.ru/Media/Default/Documents/МСИ/ТАЛИС_Отчет_итог_2%20часть.pdf) (дата обращения: 04.05.2021)

<sup>22</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : [ред. от 30 апр. 2021 г.] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3.

<sup>23</sup> О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре: приказ Минобрнауки РФ от 22 дек. 2014 г. №1601: [ред. от 13 мая 2021 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/420245392> (дата обращения: 05.05.2021)

«своими силами», чтобы средняя зарплата в школе соответствовала нужному уровню. «Негласный приказ – не увеличивать количество учителей. Даже если учитель уволился, его часы перераспределяются»: «Распределяли нагрузку среди оставшихся педагогов, в том числе и не по профилю».<sup>24</sup>

Необходимо отметить, что зарплата учителя – это либо оклад, либо оплата отработанных академических часов. К этой сумме прибавляют стимулирующие и компенсационные надбавки, доплату за квалификацию и стаж. Но в зависимости от учебного учреждения, где трудится педагог, выплаты начисляют разными методами. Базовая часть – это ведение уроков, проверка тетрадей, дополнительные занятия и кружки. Стимулирующая часть – высокие результаты учеников на экзаменах и олимпиадах, использование новых технологий, стаж и повышение квалификации. Компенсирующая часть – добавка за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, в сельской местности и т.п.<sup>25</sup>

Низкие оклады – одна из самых наболевших проблем для педагогов. В некоторых регионах оплата за норму учебной нагрузки учителя – 3-4 тысячи рублей. Все остальное – компенсационные и стимулирующие выплаты, которые на местном уровне начисляются порой по очень запутанным схемам. В 2020 году был проведен очередной мониторинг оплаты труда педагогов, в результате которого выявлено, что

---

<sup>24</sup> Эксперты ОНФ: Дефицит учителей в российских школах за год увеличился // Информационный ресурс Общероссийского народного фронта: [сайт]. – URL: <https://onf.ru/2019/06/24/eksperty-onf-deficit-uchiteley-v-rossiyskih-shkolah-za-god-uvlichilsya/>. – Дата публикации: 24 июня 2019.

<sup>25</sup> Гончарова, Н. Из чего состоит зарплата учителя / Н. Гончарова // ClubTK: [сайт]. – URL: <https://clubtk.ru/iz-chego-sostoit-zarplata-uchitelya>. – Дата публикации: 31 июля 2020.

размер гарантированной части не достигает и 30 процентов. Более того в 80 процентах регионов ставки учителей не достигают даже уровня федерального МРОТ.<sup>26</sup>

Еще в 2017 г. было установлена, что заработная плата назначается в соотношении 70% - гарантированная часть и 30% - стимулирующая, однако такая пропорция не соблюдается в регионах.<sup>27</sup> Как утверждает О. Васильева, доходит и до того, что гарантированная часть составляет порядка 10%.<sup>28</sup>

А. Коткова связывает нехватку кадров с отсутствием поддержки большинства учителей, приступающих к педагогической деятельности, которые «не видя перспектив, вынуждены оставлять профессию в самом начале карьеры, не достигнув успехов». Попав в школу, они остро ощущают недостаток опыта или просто не выдерживают учебной нагрузки; недавние выпускники обращаются за помощью в решении проблем к коллегам, но «не получают внятных ответов, не находят должных примеров, их уверенность падает, провоцируя сомнения: не ошиблись ли они, выбрав профессию».<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Колесникова, К. Учителя ждут новую систему оплаты труда / К. Колесникова // Российская газета. - 2020. - 3 авг. (№ 170). - URL: <https://rg.ru/2020/08/03/pochemu-uchitelia-zhdut-novuiu-sistemu-oplaty-truda.html> (дата обращения: 04.05.2021)

<sup>27</sup> Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год: решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 дек. 2019 г. №11 // Российская газета. - 2020. - 9 янв. (№ 1). - URL: <https://rg.ru/2020/01/09/oplata-truda-dok.html> (дата обращения: 04.05.2021)

<sup>28</sup> Смирнова, А. «На одну ставку есть нечего, а на две некогда» / А. Смирнова // «Накануне.RU» : информ. агентство: [сайт]. - URL: <https://www.nakanune.ru/articles/115261/>. - Дата публикации: 26 июня 2019.

<sup>29</sup> Корнеева, Е. А. Актуальные проблемы современности: нехватка педагогических кадров / Е. А. Корнеева // Образование и воспитание. - 2017. - №1(11). - С. 7-9. - URL: <https://moluch.ru/th/4/archive/52/1945/> (дата обращения: 07.05.2021)

Безусловно большую роль играет престиж профессии, ее статус. В основном он зависит от положения преподавателей: их заработной платы, нагрузки, качества образования учителей и значимости данной профессии в обществе. Многие сходятся во мнении, что культурная среда также значительно влияет на восприятие и отношение к профессии. Так, например, ассоциация молодых учителей считает, что крупнейшие федеральные телеканалы «очерняют» с экрана образ учителя, в связи с чем у молодежи складывается неправильное представление о современной школе и профессии учителя.<sup>30</sup> С их мнением согласился лауреат конкурса «Учитель года-2004» Андрей Лукутин, который отметил, что за последнее время нет ни одного положительного фильма, в котором рассказывалось бы о школе и об учителе.

Таким образом, в сфере общего образования отмечается кадровый дефицит, основными причинами служит низкая заработная плата, высокая нагрузка и, как следствие, низкий престиж профессии. Молодые специалисты просто не хотят заниматься преподавательской деятельностью. В связи с этим необходимым является проведение такой кадровой политики в сфере общего образования, которая смогла бы обеспечить наполняемость общеобразовательных учреждений квалифицированными педагогическими работниками и устранить возрастной дисбаланс.

---

<sup>30</sup> Котков, А. Быть учителем снова престижно, но молодёжь ещё не знает / А. Котков // Вариативность и комбинаторика: электрон. журн. – URL: <https://kotkovalexey.livejournal.com/33625.html>. – Дата публикации: 7 мар. 2016.

## **1.2 Нормативно-правовая база, регулирующая сферу общего образования**

Правовое регулирование отношений в сфере общего образования целесообразно рассмотреть, как в Российской Федерации, так и Новосибирской области, поскольку именно она выступает объектом исследования.

В соответствии с Конституцией каждый имеет право на получение образования, в том числе на бесплатное дошкольное, основное общее и среднее профессиональное образование и на конкурсной основе – бесплатное получение высшего образования<sup>31</sup>

Основным законом в сфере образования можно назвать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», который устанавливает правовые, организационные и экономические основы образования, основные принципы государственной политики РФ в сфере образования, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности, правовое положение участников отношений в сфере образования.<sup>32</sup>

Также можно назвать следующие федеральные законы: Гражданский кодекс РФ – разъясняет правовой статус юридических лиц при осуществлении образовательной деятельности, права и обязанности их участников;<sup>33</sup> Трудовой

---

<sup>31</sup> Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. (с учетом поправок от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февр. 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

<sup>32</sup> Об образовании в Российской Федерации: Федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ : принят Гос. думой 21 дек. 2012 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2012 г. // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53. – Ст. 7598

<sup>33</sup> Гражданский Кодекс РФ: Федер. закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ : принят Гос. думой 21 окт. 1994 г. // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.

кодекс – регулирует трудовые отношения в сфере образования,<sup>34</sup> Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» – закрепляет основные гарантии прав детей<sup>35</sup> и т.д.

Важным документом является Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», который предоставляет информационные материалы о национальных проектах по 12 направлениям стратегического развития, в том числе сферы образования.<sup>36</sup> Так, Национальный проект «Образование» предоставляет информацию о необходимой реализации следующих направлений развития системы образования: обновление его содержания, создание необходимой современной инфраструктуры, подготовка соответствующих профессиональных кадров, их переподготовка и повышение квалификации, а также создание наиболее эффективных механизмов управления этой сферой».<sup>37</sup>

Перечень требований, определяющих квалификацию педагога, необходимую для качественного выполнения возложенных на него обязанностей прописан в

---

<sup>34</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : [ред. от 30 апр. 2021 г.] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3.

<sup>35</sup> Об основных гарантиях прав ребенка в РФ: Федер. закон от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ : принят Гос. думой 3 июля 1998 г. : одобрен Советом Федерации 9 июля 1998 г. : [ред. от 31 июля 2020 г.] // Собрание законодательства РФ. – 1998. - №3. - Ст. 3802

<sup>36</sup> О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. // Собрание законодательства РФ. -2018. - №20. - Ст. 2817

<sup>37</sup> Национальный проект «Образование» / Министерство просвещения Российской Федерации : офиц. сайт. – URL: <https://edu.gov.ru/national-project/> (дата обращения 03.05.2021)

профессиональном стандарте педагога, утвержденном приказом Минтруда России.<sup>38</sup>

Из региональных актов следует отметить Устав Новосибирской области, который гарантирует обеспечение права человека на получение образования и определяет полномочия Правительства Новосибирской области как основного участника в проведении единой государственной политики в сфере образования, социально-экономического развития области в целом.<sup>39</sup>

Основным законом в сфере образования является Закон «О регулировании отношений в сфере образования в Новосибирской области».<sup>40</sup>

Также можно назвать Стратегию социально-экономического развития Новосибирской области до 2030 года, которая определяет основные направления и задачи, в целях обеспечения стратегических приоритетов социально-экономического развития, в частности, за счет повышения уровня профессиональной подготовки педагогических работников, престижа профессии учителя. Данная стратегия предполагает реализацию двух программ в сфере образования: «Развитие образования, создание условий для социализации детей и учащейся молодежи в Новосибирской

---

<sup>38</sup> Об утверждении профессионального стандарта «Педагог»: приказ Минтруда России от 18 окт. 2013 г. №544н [5 авг. 2016] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. - URL: <https://docs.cntd.ru/document/499053710?marker=6540IN> (дата обращения: 03.05.2021)

<sup>39</sup> Устав Новосибирской области: Принят Новосибирским областным Советом депутатов от 31 марта 2005 г. : [ред. от 2 марта 2021 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. - URL: <https://docs.cntd.ru/document/5418443> (дата обращения: 03.05.2021)

<sup>40</sup> О регулировании отношений в сфере образования в Новосибирской области: закон от 05 июля 2013 г. №361-ОЗ: принят Законодательным собранием Новосибирской области от 04 июля 2013 года: [ред. от 22 дек. 2020 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. - URL: <https://docs.cntd.ru/document/465703750> (дата обращения: 03.05.2021)

области» и «Развитие среднего профессионального образования Новосибирской области».<sup>4142</sup>

Таким образом, нормативно-правовое регулирование образовательной сферы регулируется как на федеральном уровне, так и региональном. К первому относится Конституция РФ, различные федеральные законы, в частности «Об образовании», указы Президента и т.д., на региональном уровне (на примере Новосибирской области) также функционируют соответствующие законы, в частности «О регулировании отношений в сфере образования в Новосибирской области», постановления Правительства, региональные программы.

### **1.3. Региональный и зарубежный опыт привлечения молодых педагогов**

Проблема кадрового обеспечения общеобразовательных организаций, в том числе молодыми специалистами, является повсеместной. Многие страны также пытаются различными способами привлечь и удержать молодых педагогов. Рассмотрим, какие меры предусмотрены в регионах России, а также опыт зарубежных стран для решения сложившейся проблемы.

---

<sup>41</sup> Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Региональная программа развития среднего профессионального образования Новосибирской области»: Постановление Правительства Новос. обл. от 06 сент. 2013 г. №380-п: [ред. от 2 март. 2021 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. - URL: <https://docs.cntd.ru/document/465702795> (дата обращения: 03.05.2021)

<sup>42</sup> Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Развитие образования, создание условий для социализации детей и учащейся молодежи в Новосибирской области: Постановление Правительства Новосибирской области от 31 декабря 2014 года №576-п : [ред. от 24 дек. 2020 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. - URL: <https://docs.cntd.ru/document/465710894> (дата обращения: 03.05.2021)

В качестве примеров регионального опыта стоит изучить деятельность Смоленской, Тамбовской, Тульской и Курской областей, а также Ямало-Ненецкого автономного округа.

В Смоленской области острой является проблема обеспечения сельской местности педагогическими кадрами. Для привлечения молодых специалистов установлена стимулирующая выплата в виде ежемесячной доплаты к заработной плате в размере 2 тыс. руб., а окончившим учебные заведения высшего и среднего профессионального образования с отличием – 3 тыс. руб. Также всем педагогам, работающим в сельской местности, установлена 25%-ная надбавка к должностному окладу, возмещаются расходы по оплате жилья, отопления и освещения.

В Тамбовской области выплачивается единовременная денежная выплата педагогическому работнику, заключившему трудовой договор с общеобразовательной организацией, в размере 12 тыс. руб. Бесплатно предоставляются земельные участки в собственность работникам образовательных учреждений, имеющим высшее или среднее педагогическое образование, работающим в сельском населенном пункте. В области осуществляется целевое обучение по педагогическим специальностям.

В Тульской области в целях закрепления педагогических кадров в сельской местности выпускникам образовательных организаций высшего профессионального образования предусмотрена выплата единовременного пособия в размере 10 должностных окладов (ставок) при наличии стажа работы 9 мес. в образовательной организации, расположенной в сельской местности, и учебной нагрузки не менее одной

ставки. Одним из основных направлений привлечения молодежи являются мероприятия по улучшению жилищных условий молодых семей и специалистов.<sup>43</sup>

В целях обновления кадрового состава в Курской области молодым специалистам, окончившим учебные заведения и пришедшим на работу в школу в течение первых трех лет, устанавливается персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы в размере 1,3, а молодым специалистам, имеющим диплом с отличием, - 1,4. Также предоставляются социальные выплаты на оплату первоначального взноса по ипотечным жилищным кредитам, предоставляемым молодым учителям. Во всех общеобразовательных учреждениях проводится адресная работа с претендентами, оказывается помощь по оформлению документов.<sup>44</sup>

В Ямало-Ненецком автономном округе в целях поддержки молодых педагогов осуществляется единовременная выплата в размере 100 тыс. рублей, а также компенсация расходов в сельской местности за наем жилья, оплату капитального ремонта и коммунальных услуг. Также реализуется социальная выплата 40% от расчетной стоимости на покупку жилья в новостройке. Интересным является проект «Новый учитель Ямала», победители которого получают грант в размере 600 тыс. рублей.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Полухина, М. Г. Меры государственного стимулирования трудоустройства молодых специалистов на селе / М. Г. Полухина // // Вестник сельского развития и социальной политики. - 2019. - №1(21). - С. 15-21. - URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37174545> (дата обращения : 04.05.2021). - Режим доступа: НЭБ «eLibrary.ru

<sup>44</sup> Администрация города Курска // Официальный сайт. - URL: <http://kurskadmin.ru/news/1/kak-privlech-v-shkolu-molodyh-talantlivyh-uchiteley-i-samoe-glavnoe-kak-uderzhat-ih.html> (дата обращения: 04.05.2021)

<sup>45</sup> Меры поддержки молодых специалистов на Ямале // Служба занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа : интернет-портал. - URL: [https://rabota.yanao.ru/cms\\_data/usercontent/regionaleditor/молодежи/меры](https://rabota.yanao.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/молодежи/меры)

Лучшие выпускники образовательных организаций высшего образования могут получить грант, а образовательная организация имеет право трудоустроить на имеющуюся вакантную должность победителя и получить 300 тыс. рублей на закупку оборудования, которое необходимо педагогу для запуска проекта.<sup>46</sup> Один из главных критериев при выборе кандидатов – инновационная идея, которую учитель готов воплотить в практику, тем самым качественно улучшить образовательные результаты в школе.

Перейдем к рассмотрению зарубежного опыта. Во многих странах реализуются программы адаптации молодых педагогов, направленные на дополнительное обучение молодых специалистов и оказание помощи в развитии профессиональной деятельности. Среди них можно назвать Швейцарию, Японию, Австралию, Францию, Корею, Ирландию и т.д.<sup>47</sup> Так, в Австралии действует вводный адаптационный курс, состоящий из трех модулей:

1. знакомство со школьным сообществом, условиями работы;
2. общение с директором и наставником, наблюдение за работой других учителей, общение с молодыми специалистами из других школ;
3. работа с ментором, который в отличие от наставника, вводящего молодого специалиста в курс дела, оказывает профессиональную поддержку, корректирует его развитие.

---

[%20поддержки%20молодых%20специалистов.pdf](#) (дата обращения: 04.05.2021)

<sup>46</sup> Там же

<sup>47</sup> Обзор международных методик создания условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов // Верконт Сервис: [сайт]. – 2015. – URL: [https://vercont.ru/informatsionnye\\_materialy/ekspertno\\_analiticheskie\\_materialy/obzor\\_mezhdunarodnykh\\_metodik\\_sozdaniya\\_usloviy\\_adaptatsii\\_zak.html](https://vercont.ru/informatsionnye_materialy/ekspertno_analiticheskie_materialy/obzor_mezhdunarodnykh_metodik_sozdaniya_usloviy_adaptatsii_zak.html) (дата обращения: 07.05.2021)

Совместная работа позитивно оценивается участниками программы. Молодым педагогам данный курс помогает углубить профессиональные знания и успешно закрепиться в образовательной организации. При этом важно отметить, что нагрузка на молодых специалистов сокращена..<sup>48</sup>

Таким образом, важной чертой программы поддержки начинающих учителей в Австралии является командная работа сотрудников школы, в результате чего наблюдается положительный эффект.

Одним из главных факторов привлечения молодых специалистов является престиж профессии. В данном случае полезен опыт Китая. В рейтинге стран по глобальному индексу статуса учителя, который основан на глубоком изучении мнения населения в 35 странах, касательно справедливости заработной платы учителей, оценки системы образования, уважения учителей, Китай занимает первое место.<sup>49</sup>

Нужно отметить, что в странах Азии высоко ценят данную профессию, а ученики демонстрируют успешные показатели в учебной деятельности. В связи с чем исследователи предполагают, что престижность данной профессии привлекает в сферу заинтересованные, молодые кадры с высокой мотивацией.

Данное исследование было опубликовано фондом Varkey Foundation. Создатель фонда, заявил: «Этот индекс

---

<sup>48</sup> Жегин, П. А. Поддержка начинающих учителей: опыт Австралии, Новой Зеландии, Ирландии // П. А. Жегин // Педагогическое образование в России. - 2011. - №2. - С. 238-245. - URL: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/podderzhka-nachinayuschih-uchiteley-opyt-avstralii-novoy-zelandii-irlandii.pdf> (дата обращения: 07.05.2021). - Режим доступа: НЭБ «eLibrary.ru»

<sup>49</sup> Dolton, P. Global Teacher Status Index 2018 / P. Dolton, O. Marcenaro, R. Vries // Varkey foundation. - 2018. - URL: <https://www.varkeyfoundation.org/what-we-do/research/global-teacher-status-index-2018> (дата обращения: 07.05.2021)

доказывает связь между статусом учителей в обществе и успеваемостью детей в школе». «Можем с уверенностью сказать, что уважение учителей – не только моральный долг, но и необходимость для образовательных результатов страны, поскольку они несут ответственность за формирование будущего».<sup>50</sup>

В ходе исследования респондентам был задан вопрос: «Хотели бы Вы, чтобы Вам ребенок стал учителем?». По количеству положительных ответов лидерами стали Индия и Китай, Россия завершила список.

Если говорить о заработных платах по отношению к среднему уровню жизни в стране, то Китай занимает второе место – заработная плата педагогов за год на 44% больше ВВП на душу населения, Россия занимает 76 место – заработная плата на 75% меньше ВВП на душу населения (ВВП = 2 млн. рублей, годовая заработная плата = 500 тыс. рублей).<sup>51</sup>

Рассмотрим результаты PISA – международной программы по оценке образовательных достижений учащихся – тест, оценивающий функциональную грамотность школьников в разных странах мира и умение применять знания на практике. На рисунке 2 представлен топ-10 стран по качеству общего образования.

---

<sup>50</sup> Dolton, P. Global Teacher Status Index 2018 / P. Dolton, O. Marcenaro, R. Vries // Varkey foundation. – 2018. – URL: <https://www.varkeyfoundation.org/what-we-do/research/global-teacher-status-index-2018> (дата обращения: 07.05.2021)

<sup>51</sup> Lynch, A. Teaching Salary Index / A. Lynch // TeachingAbroad: [сайт]. – URL: <https://www.teachingabroadirect.co.uk/blog/teaching-salary-index> (дата обращения: 07.05.2021)

## PISA 2018 – Average Score of Mathematics, Science and Reading:

1.	China (Beijing, Shanghai, Jiangsu, Zhejiang)	578.7
2.	Singapore	556.3
3.	Macao	542.3
4.	Hong Kong, China	530.7
5.	Estonia	525.3
6.	Japan	520.0
7.	South Korea	519.7
8.	Canada	516.7
	Taiwan	516.7
10.	Finland	516.3

Рисунок 2 – Рейтинг стран по среднему баллу по математике, естественным наукам и чтению <sup>52</sup>

Китай занял первое место, Россия оказалось на 30 позиции из 77. Целесообразно рассмотреть, какие методы использует Китай для обеспечения высокого статуса учителей и поддержания высокого уровня качества общего образования.

Следует начать с закона КНР «О преподавателях», принятого в 1993 г., который играет большую роль в поддержании престижа профессии учителя.<sup>53</sup> Так, в ст. 4 указано: «народное правительство всех ступеней должно принимать меры по укреплению политико-идеологического воспитания и профессионального обучения преподавателей, улучшать условия работы и жизни преподавателей, защищать их права и законные интересы, повышать их

---

<sup>52</sup> PISA 2018 Worldwide Ranking - average score of mathematics, science and reading // Facts Maps [сайт]. - URL: <https://factsmaps.com/pisa-2018-worldwide-ranking-average-score-of-mathematics-science-reading/> (дата обращения: 07.05.2021)

<sup>53</sup> Законы об образовании в Китайской Народной Республике // Санкт-Петербургский государственный университет : сайт. - URL: [https://spbu.ru/sites/default/files/zakon\\_ob\\_obrazovanii\\_v\\_kitayskoy\\_narodnoy\\_respublike\\_rus.pdf](https://spbu.ru/sites/default/files/zakon_ob_obrazovanii_v_kitayskoy_narodnoy_respublike_rus.pdf)(дата обращения: 07.05.2021)

социальный статус. Все общество должно уважать преподавателей».

Уровень средней зарплаты преподавателя по закону должен быть не ниже уровня средней зарплаты госслужащего и постепенно повышаться. Сегодня средняя зарплата школьного учителя примерно 80 тысяч рублей, не считая различного рода надбавок.<sup>54</sup> Кроме того, китайский учитель не загружен излишней «бумажной» работой. Он преподает по государственной программе и составленному им годовому рабочему плану.<sup>55</sup>

В отношении преподавателей проводят приоритетную и льготную политику строительства и найма жилья, медицинское обслуживание преподавателей должно быть такого же уровня, как и для госслужащих.

Китайское правительство создает условия для привлечения талантливых студентов к обучению в педагогических вузах через систему грантов, стипендий, стажировок. Также распространена практика целевого обучения с целью решения проблем кадрового дефицита в сельской местности.

Особое внимание уделяется и качеству профессиональной подготовки учителей. Во-первых, для преподавания на уровнях основного и среднего общего образования необходимо наличие диплома высшего педагогического учебного заведения. Во-вторых, в Китае введены различные программы повышения квалификации,

---

<sup>54</sup> Светлана Селиванова. Учитель – самый уважаемый человек в Китае. А у нас? // Родное слово: [сайт] . – URL: <https://souzpisatel.ru/svetlana-selivanova-uchitel-samyj-uvazhaemyj-chelovek-v-kitae-a-u-nas/>. – Дата публикации: 4 янв. 2021.

<sup>55</sup> Столярова, Н. Г. Школьная система образования в Китае: история и современность / Н. Г. Столярова, Н. А. Канцер // Современные технологии: актуальные вопросы, достижения, инновации. – 2020. – С. 69-77. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42329692&> (дата обращения: 08.05.2021). – Режим доступа: НЭБ «eLibrary.ru»

которые сопровождаются улучшением материально-финансового положения и статуса учителей.<sup>56</sup>

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в целях привлечения и закрепления молодых педагогов в общеобразовательных учреждениях регионы России в основном используют методы дополнительного финансирования. Зарубежные страны уделяют особое внимание поддержанию высокого статуса педагогической профессии и поддержке молодых специалистов в осуществлении профессиональной деятельности. Опыт Китая показал, что развитие страны и качество образования зависит от того, насколько эффективно выстроена политика в отношении педагогических кадров, поддержании их высокого статуса.

---

<sup>56</sup> Панова, Л. Д. Тенденции развития педагогического образования в Китае / Л. Д. Панова, В. Мэнчжу // Педагогическое образование: компаративистские исследования. - 2020. - №3(73). - С. 119-128. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-pedagogicheskogo-obrazovaniya-v-kitae> (дата обращения: 08. 05. 2021).

## **2. Анализ состояния и выявление проблем кадрового обеспечения молодыми специалистами общеобразовательных учреждений Новосибирской области**

### **2.1 Организационная структура управления образовательной сферы Новосибирской области**

Согласно закону «О регулировании отношений в сфере образования в Новосибирской области» основными органами управления образовательной сферы являются Законодательное собрание и Правительство Новосибирской области (рисунок 3).

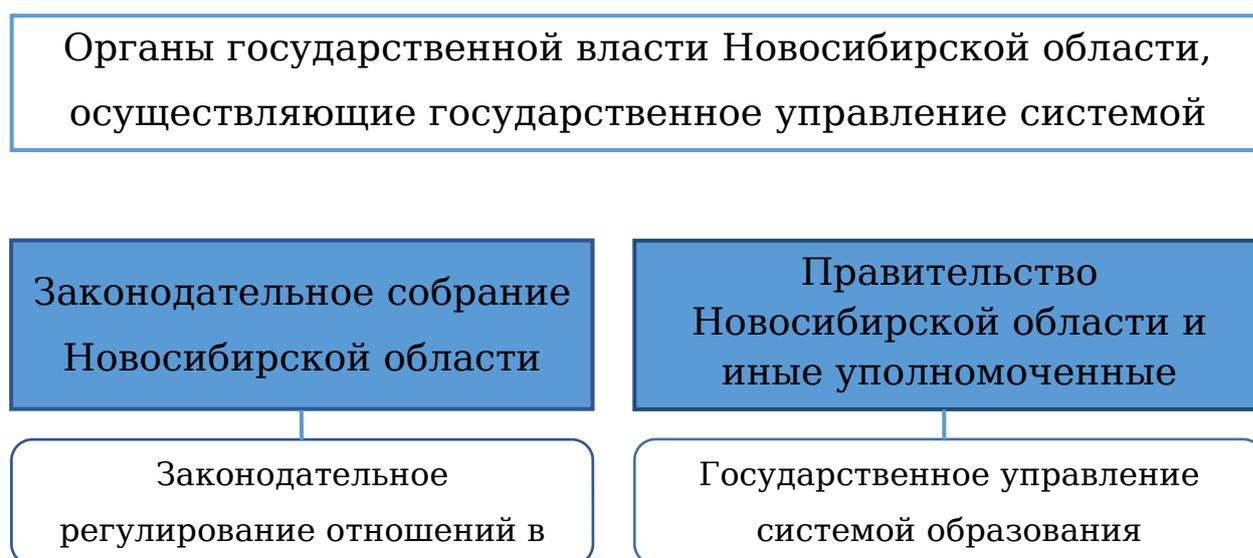


Рисунок 3 – Система управления сферой образования в Новосибирской области <sup>57</sup>

К полномочиям Законодательного Собрания Новосибирской области в сфере образования относятся:

<sup>57</sup> О регулировании отношений в сфере образования в Новосибирской области: закон от 05 июля 2013 г. №361-ОЗ: принят Законодательным собранием Новосибирской области от 04 июля 2013 года: [ред. от 22 дек. 2020 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. - URL: <https://docs.cntd.ru/document/465703750> (дата обращения: 20.05.2021)

1) принятие законов Новосибирской области в сфере образования, осуществление контроля за их соблюдением и исполнением;

2) внесение в Правительство РФ в целях обеспечения подготовки кадров для комплексного социально-экономического развития Новосибирской области предложений о создании федерального университета;

3) иные полномочия в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

Из полномочий Правительства Новосибирской области в сфере можно назвать:

1) принятие нормативных правовых актов в сфере образования, осуществление контроля за их соблюдением и исполнением;

2) утверждение государственных программ Новосибирской области в сфере образования с учетом особенностей Новосибирской области;

3) создание, реорганизация, ликвидация государственных образовательных организаций Новосибирской области;

4) утверждение нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного общего образования;

5) учреждение премий педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций;

6) установление порядка назначения государственной академической, социальной стипендии студентам, обучающимся по очной форме;

7) обеспечение осуществления мониторинга в системе образования в Новосибирской области;

8) утверждение порядка установления организациям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, контрольных цифр приема за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области;

9) иные полномочия в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.<sup>58</sup>

Однако основным органом государственной власти Новосибирской области по управлению в сфере образования можно назвать Министерство образования Новосибирской области.

Больше всего нас интересует управление молодежной политики Министерства образования НСО. Рассмотрим некоторые полномочия:

1) создает условия для развития и эффективного использования кадровых ресурсов в сфере образования Новосибирской области;

2) осуществляет координацию работы по целевому обучению на территории НСО и готовит информацию о потребности в кадрах с высшим образованием;

3) организует проведение независимой оценки качества образовательной деятельности;

---

<sup>58</sup> О регулировании отношений в сфере образования в Новосибирской области: закон от 05 июля 2013 г. №361-ОЗ: принят Законодательным собранием Новосибирской области от 04 июля 2013 года: [ред. от 22 дек. 2020 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. - URL: <https://docs.cntd.ru/document/465703750> (дата обращения: 03.05.2021)

4) анализирует состояние кадровой работы в системе образования области, разрабатывает предложения по ее совершенствованию;

5) разрабатывает направления кадровой политики и стратегии ее осуществления в системе образования;

6) организует профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников образования Новосибирской области;

7) организует комплекс мероприятий по привлечению на работу молодых специалистов, их трудоустройству и закреплению на селе;

8) проводит конкурсы профессионального мастерства и поощряет лучших педагогических работников.<sup>59</sup>

Также необходимо отметить, что отдельные полномочия в образовательной сфере, в частности государственное управление и регулирование труда, занятости населения, социальной защиты населения, осуществляет Министерство труда и социального развития Новосибирской области.

Таким образом, основной орган, осуществляющий государственное управление и нормативное правовое регулирование кадровых вопросов в сфере образования Новосибирской области – Министерство образования Новосибирской области.

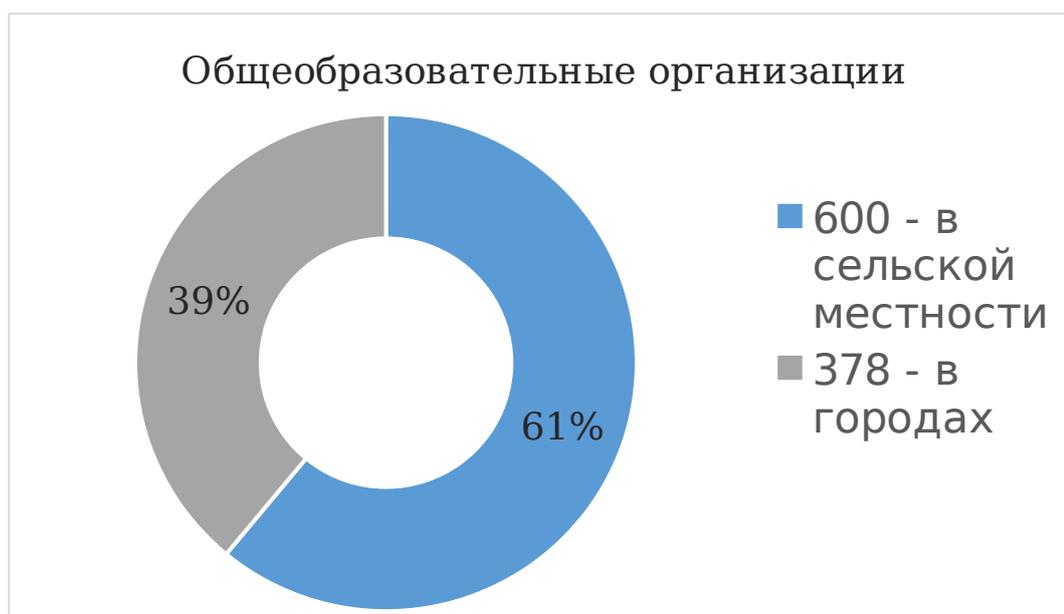
---

<sup>59</sup> Об утверждении положений о структурных подразделениях министерства образования Новосибирской области : приказ Министерства образования Новосибирской области от 3 сент. 2019 г. №2052: [ред. от 6 нояб. 2019 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/465732571> (дата обращения: 03.05.2021)

## 2.2 Анализ состояния кадрового обеспечения сферы общего образования Новосибирской области и мер, направленных на привлечение и удержание молодых педагогов

Для выявления проблем и разработки рекомендаций по их решению необходимо проанализировать состояние кадрового обеспечения сферы общего образования Новосибирской области, а также рассмотреть меры, реализуемые различными субъектами по решению кадровых вопросов.

В итоговом отчете Министерства образования Новосибирской области были выделены основные результаты анализа состояния и перспектив развития системы образования. Так, в Новосибирской области на данный момент насчитывается 978 образовательных организаций, реализующих программы общего образования (рисунок 4).



#### Рисунок 4 – Количество общеобразовательных организаций Новосибирской области <sup>60</sup>

Численность обучающихся в общеобразовательных организациях составляет 336.4 тыс. Это на 35.5 тыс. больше относительно 2016-2020 учебного года (рисунок 5).



Рисунок 5 – Численность обучающихся в общеобразовательных организациях Новосибирской области

61

В 2019-20 учебном году численность педагогических работников общеобразовательных организаций составила 25.9 тыс. человек, в 2016-17 году этот показатель составлял – 25.2 тыс. Итого в расчете на 1 педагогического работника приходится 12.9 учащихся, в 2016 данный показатель составил 11.9. Соответственно, комплектование общеобразовательных учреждений педагогическими кадрами не соответствует темпам роста числа обучающихся.

<sup>60</sup> Итоговый отчет Министерства образования Новосибирской области о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования // Министерство образования Новосибирской области: офиц. сайт. – 2019. – URL: <http://minobr.nso.ru/deyatelnost/Pages/statistic.aspx> (дата обращения: 22. 05. 2021)

<sup>61</sup> Итоговый отчет Министерства образования Новосибирской области о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования // Министерство образования Новосибирской области: офиц. сайт. – 2019. – URL: <http://minobr.nso.ru/deyatelnost/Pages/statistic.aspx> (дата обращения: 22. 05. 2021)

Остается стабильным удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей, что составило в 2019 году 22%, в 2016 – 21%. В 2019 году в Новосибирской области трудоустроилось 683 молодых специалиста, закрепилось 658.

М. Н. Жафярова, заместитель министра образования Новосибирской области - начальник управления молодежной политики, озвучила средний возраст учителей в регионе – 46 лет. Также она отметила, что «в 45 лет с точки зрения профессионального развития учителя достигают пика профессионализма».<sup>62</sup>

Велико количество учителей предпенсионного возраста. В учебных заведениях региона работают 3172 педагога от 55 до 59 лет и более 2000 учителей старше 60 лет. При этом количество педагогов, уволившихся в связи с выходом на пенсию, за последние три года увеличилось на 40%, треть имеющихся вакансий школы и детские сады смогли закрыть только за счет перераспределения нагрузки работающих педагогов.<sup>63</sup>

Причина кадрового дефицита даже не в трудоустройстве студентов педагогических профессиональных учреждений, поскольку он достаточно высок (80-84%). К примеру, в НГПУ по педагогическим направлениям было выпущено 1682 студента за 2020 году. Основная проблема в закрепляемости,

---

<sup>62</sup> Каких учителей не хватает новосибирским школьникам: список от Министерства образования // NGS.RU: [сайт]. – URL: <https://ngs.ru/text/education/2020/10/05/69492677/>. – Дата публикации: 5 окт. 2020.

<sup>63</sup> Смирнова, С .В. Стандарт поддержки молодых педагогов / С. В. Смирнова // Тенденции развития образования. – 2018. – С. 141-150. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32479690> (дата обращения : 04.05.2021). – Режим доступа: НЭБ «eLibrary.ru

поскольку молодых педагогов не устраивают условия работы.<sup>64</sup>

Средняя заработная плата педагогических работников государственных и муниципальных ОО в 2019 году составила 36 467 рублей.<sup>65</sup> Данному аспекту стоит уделять должное внимание.

В рейтинге субъектов РФ по средней заработной плате педагогических работников образовательных организаций общего образования Новосибирская область занимает 34 место. Разницу между лидерами по средней заработной плате можно оценить наглядно (рисунок 6).



Рисунок 6 – Топ-10 регионов по заработной плате учителей<sup>66</sup>

<sup>64</sup> Семинар "Молодой педагог: как привлечь и увлечь" // Новосибирский Институт Мониторинга и Развития образования: сайт. – 2020. – URL: [http://old.nimro.ru/profevolution/pe\\_learn\\_together/2\\_11\\_gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html](http://old.nimro.ru/profevolution/pe_learn_together/2_11_gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html) (дата обращения: 22. 05. 2021)

<sup>65</sup> Итоговый отчет Министерства образования Новосибирской области о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования // Министерство образования Новосибирской области: офиц. сайт. – 2019. – URL: <http://minobr.nso.ru/deyatelnost/Pages/statistic.aspx> (дата обращения: 22. 05. 2021)

<sup>66</sup> Средняя заработная плата педагогических работников образовательных организаций общего образования по субъектам РФ // Федеральная служба государственной статистики: сайт. – 2020. – URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 22. 05. 2021)

Итак, как уже было сказано, средняя зарплата педагогов составляет чуть больше 36 тыс. рублей. Чтобы проверить, действительно ли это так, целесообразно изучить вакансии на сервисах по поиску работы. Стоит отметить, что Новосибирская область заняла третье место после Краснодарского и Красноярского края по числу открытых вакансий для учителей - более 1.6 тысяч вакансий.<sup>67</sup> А вот консультант отдела высшей школы и развития педагогических кадров Министерства образования Новосибирской области А. И. Воробьева называет другие цифры: «наши образовательные организации нуждаются в квалифицированных специалистах и ежегодно при мониторинге вакансий мы насчитываем около 700-800 вакансий». Список вакансий размещен на сайте Министерства, нехватка педагогов прослеживается во всех муниципальных образованиях.<sup>68</sup>

Итак, рассмотрим, к примеру, HH.ru, Зарплата.ру и Центр занятости.

Начать стоит с того, что во многих вакансиях работодатели указывают опыт работы. Например, МБОУ СОШ №82 (г. Новосибирск) разместила вакансию учителя русского языка и литературы. Заработная плата от 40 тыс. руб. на руки, требуемый опыт: 3-6 лет.<sup>69</sup> МБОУ СОШ №54 (г. Новосибирск) – вакансия учителя химии, заработная плата

---

<sup>67</sup> Знаниями богаты. Почему в Новосибирской области дефицит учителей? // Аргументы и факты: газета [сайт]. – URL: [https://nsk.aif.ru/obraz/znaniyami\\_bogaty\\_pochemu\\_v\\_novosibirskoy\\_oblasti\\_deficit\\_uchitel\\_eu](https://nsk.aif.ru/obraz/znaniyami_bogaty_pochemu_v_novosibirskoy_oblasti_deficit_uchitel_eu). – Дата публикации: 09 нояб. 2020.

<sup>68</sup> Сведения о вакансиях педагогических работников муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области // Министерство образования НСО: офиц. сайт. – 2020. – URL: [file:///C:/Users/Acer/Downloads/itogo\\_vakansii.pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/itogo_vakansii.pdf)

<sup>69</sup> Учитель русского языка и литературы // HeadHunter: сайт. – 2021. – URL: <https://novosibirsk.hh.ru/vacancy/44549075> (дата обращения: 22. 05. 2021)

18 – 20 тыс. руб, требуемый опыт: 1-3 года.<sup>70</sup> КСОШ №1 (поселок Краснообск) – «учитель русского языка и литературы», заработная плата 25- 45 тыс. руб., требуемый опыт: 3-5 лет.<sup>71</sup>

Без опыта заработная плата, как правило, ниже и может быть указана до вычета налогов. Например, МБОУ СОШ №48 (г. Новосибирск) ищет учителя биологии, заработная плата указана в размере «20 000-25 000 руб. до вычета налогов». Более того, в требованиях указано преподавание не только биологии, но и химии. В Черепаново на ту же должность указана заработная плата в размере 13-15 тыс. руб.<sup>72</sup>

Повторюсь, подобных примеров очень много. Это говорит, как о дефиците кадров, так и о сложности трудоустройства начинающих педагогов. Без опыта приходится соглашаться на работу с низкой заработной платой или выбирать иную сферу деятельности.

Как уже было отмечено в первой главе, заработная плата учителя должна соответствовать средней по региону. Фактически же педагогам приходится брать на себя дополнительную нагрузку, чтобы получать около 40 тысяч рублей. Новосибирская область не стала исключением.

Чтобы получить подобную зарплату, нагрузка должна составлять не менее 1.5 ставки, при минимум 30 часах в

---

<sup>70</sup> Учитель химии // Зарплата.ру: сайт. – 2021. – URL: [https://novosibirskaya-oblast.zarplata.ru/vacancy/card/209570940/uchitel-himii?position=125&track=search&explain\[\]=header&query\\_id=a6340d5f-a41e-4959-b1ec-af3eb4e33c3e](https://novosibirskaya-oblast.zarplata.ru/vacancy/card/209570940/uchitel-himii?position=125&track=search&explain[]=header&query_id=a6340d5f-a41e-4959-b1ec-af3eb4e33c3e) (дата обращения: 22. 05. 2021)

<sup>71</sup> Учитель русского языка и литературы // Зарплата.ру: сайт. – 2021. – URL: [https://novosibirskaya-oblast.zarplata.ru/vacancy/card/204009104/uchitel-russkogo-yazika-i-literaturi?position=65&track=search&explain\[\]=header&query\\_id=a6340d5f-a41e-](https://novosibirskaya-oblast.zarplata.ru/vacancy/card/204009104/uchitel-russkogo-yazika-i-literaturi?position=65&track=search&explain[]=header&query_id=a6340d5f-a41e-) (дата обращения: 22. 05. 2021)

<sup>72</sup> Учитель биологии // Центр занятости населения : интернет-портал. – 2021. - URL: [http://employmentcenter.ru/vacancy/?action=read2&id=1078159&utm\\_campaign=google\\_jobs\\_apply&utm\\_source=google\\_jobs\\_apply&utm\\_medium=organic](http://employmentcenter.ru/vacancy/?action=read2&id=1078159&utm_campaign=google_jobs_apply&utm_source=google_jobs_apply&utm_medium=organic) (дата обращения: 22. 05. 2021)

неделю и доплате за классное руководство в 5000 рублей. Причем на фоне зарплат педагогов директора, завучи и главные бухгалтеры получают от 100 до 200 тыс. рублей. Связано это с тем, что выплатами из стимулирующего фонда директора распоряжаются по своему усмотрению и это никак не контролируется.<sup>73</sup>

Рассмотрим смежную с педагогической профессией – профессию репетитора. Так, «в Новосибирске вырос спрос на услуги по репетиторству на 18% и на 49% увеличилось число объявлений от самих репетиторов по сравнению с сентябрем 2019 года».<sup>74</sup>

На сайте «Репетитор-нск», где «размещены анкеты преподавателей, профессионально занимающихся репетиторской деятельностью», присутствует блог «общеобразовательные курсы», включающий различные предметы по школьным программам. Как оказалось, у репетиторов ведется рейтинг, и, чем он выше, тем больше стоимость занятия. Так, к примеру, профессиональный репетитор по физике и математике с высоким рейтингом зарабатывает 1700 руб. за 1 час. А вот педагоги с низким рейтингом устанавливают оплату в пределах 400-700 рублей в час.<sup>75</sup>

Хорошие репетиторы зарабатывают, как правило, больше учителей, достаточно посчитать, сколько будет

---

<sup>73</sup> Домрачева, М. Новосибирский общественник попросит Травникова проверить зарплаты учителей на соответствие указу Путина / М. Домрачева // Сиб.фм :электрон. журн. - URL: <https://sib.fm/news/2021/02/10/novosibirskij-obschestvennik-poprosit-travnikova-proverit-zarplaty-uchitelej-na-sootvetstvie-ukazu-putina>. - Дата публикации: 2 февр. 2021.

<sup>74</sup> Диянова, О. Новосибирские школьники стали чаще обращаться к репетиторам // НДН. ИНФО: [сайт]. - URL: <https://ndn.info/novosti/39371-novosibirskie-shkolniki-stali-chashche-obrashchatsya-k-repetitoram>. - Дата публикации: 24 сент. 2020.

<sup>75</sup> Репетиторы в Новосибирске // Repetit-center: [сайт]. - URL: <https://repetitor-nsk.com/include/law.php?start=20> (дата обращения: 24. 05. 2021)

зарабатывать репетитор, работая 18 часов в неделю (ставка учителя). Если, к примеру, репетитор берет 500 руб. за час, за неделю он получает – 9 тыс. рублей, в месяц около 36 тыс. Однако, как было не раз сказано, на одну ставку мало кто работает в школах. Да и нагрузка разная, учителю помимо преподавания необходимо заполнять всевозможные документы, брать на себя классное руководство, удерживать внимание класса и находиться в учебном заведении далеко не 18 часов в неделю.

Однако нужно учесть, что это весьма утрированный пример, поскольку конкуренция среди репетиторов высокая, достаточно изучить количество предложений, которое растет с каждым годом. Здесь нужно быть не только компетентным в своей сфере деятельности, иметь портфолио о успешных результатах деятельности, но и обладать твердой дисциплиной и волей, постоянно саморазвиваться, искать клиентов, особенно первое время.

Сотрудники Новосибирского института мониторинга и развития образования также сошлись во мнении, что репетитором может стать лишь хороший преподаватель, который поработал в школе, узнал все тонкости и специфику преподавательской деятельности. Хотя, как отмечает заведующая Кафедрой общей и теоретической физики НГПУ А. А. Величко, «есть учителя и чаще всего это как раз учителя уже далеко за пенсионным возрастом, которые вынуждены зарабатывать не уроками, а репетиторством» (приложение 2).

Вернемся к проблеме дефицита кадров. Рост числа вакансий, по мнению министра образования Новосибирской

области Сергея Федорчука, связан с открытием новых школ и ростом учеников. «В 2019 году в регионе открыли шесть больших школ, которые рассчитаны на 4,4 тысячи учеников. Планируется построить ещё девять школ на 7,8 тысячи школьников».<sup>76</sup>

При это нужно учесть, что ситуация с кадрами в городах и сельских местностях в области разная. Начальник Отдела оценки качества образования Института мониторинга и развития образования Полянская Светлана Юрьевна также отмечает, что «у нас есть очень маленькие деревни, где учитель становится универсалом и ведет по несколько предметов...ситуация в селах просто катастрофическая» (приложение 2).

А. Родько, заместитель директора по научно-методической работе МБОУ «Лицей №9» среди прочих проблем называет «противоречие между содержанием образования в педагогическом вузе и необходимыми компетенциями для работы в современной школе». Директор Карасукского педагогического колледжа В. В. Баштанов также отмечает бытовые трудности, сложность профессии, которая в том числе требует учиться всю жизнь, а также проблему с заработной платой, которая достаётся большими усилиями, чем в других сферах деятельности с аналогичной оплатой труда.

А. Б. Карпова, заместитель директора по учебно-производственной работе Болотнинского педагогического колледжа также отмечает «старение» кадров в школах

---

<sup>76</sup> Знаниями богаты. Почему в Новосибирской области дефицит учителей? // Аргументы и факты: газета: [сайт]. - URL: [https://nsk.aif.ru/obraz/znaniyami\\_bogaty\\_pochemu\\_v\\_novosibirskoy\\_oblasti\\_deficit\\_uchitel](https://nsk.aif.ru/obraz/znaniyami_bogaty_pochemu_v_novosibirskoy_oblasti_deficit_uchitel) eu. - Дата публикации: 09 нояб. 2020.

районов Новосибирской области, стабильно высокое количество вакансий, которое предлагается колледжу, причем не только по специальностям, которые он выпускает. Порой директора школ обращаются за помощью к колледжу в поиске учителей и готовы даже переучить выпускника, когда он придет работать в образовательную организацию.

Колледж также проводит круглые столы с молодыми и опытными педагогами, а также студентами-выпускниками, в ходе которых выявляются причины дефицита учителей в школе, среди них:

- Первое – жилищные условия. Жилье, которое предоставляется в сельской местности, куда отправляются работать выпускники, является неблагоустроенным, порой это просто комнаты при школах, потому что образовательные учреждения не имеют возможности строить новое жилье.

- Вторая – заработные платы. Выпускник – молодой специалист не имеет ни категории, ни опыта работы и его ставка достаточно низкая. Директора пытаются оставить выпускника в школе, добавляя стимулирующих выплат, давая дополнительную нагрузку, дополнительные предметы, которые некому закрыть в школе. И молодой специалист ведет уроки не только по специальности, но и смежные. Например, он может быть учителем русского языка и параллельно преподавать историю. А в связи с тем, что молодой педагог только в начале профессионального пути, он старается развиваться в своей сфере, дополнительные же нагрузки отбивают желание работать.

- Третье – отсутствие социальной инфраструктуры, комфортных условий для отдыха, особенно для тех, кто едет семьей.

- Четвертое – армия. 50% обучающиеся колледжа – юноши, и все они по окончании колледжа достигают призывного возраста. «А когда он пошел в армию, меняется представление о дальнейшей жизни и выборе профессиональной деятельности». <sup>77</sup>

Рассмотрим, какие меры применяют государственные органы Новосибирской области по привлечению и удержанию молодых педагогов в общеобразовательных учреждениях.

Как уже было отмечено, основным органом, осуществляющим государственное управление и нормативное правовое регулирование кадровых вопросов в сфере образования, является Министерство образования Новосибирской области. Стратегическими приоритетами в его деятельности являются:

1. устранение дефицита кадров;
2. профессиональный рост педагогических работников.

Чтобы устранить дефицит кадров в Новосибирской области реализуется ряд региональных программ и проектов.

Однако начнем со Стратегии социально-экономического развития Новосибирской области на период до 2030 года.<sup>78</sup>

Приоритетом №1 стало «Развитие человеческого капитала и

---

<sup>77</sup> Семинар "Молодой педагог: как привлечь и увлечь" // Новосибирский Институт Мониторинга и Развития образования: сайт. – 2020. – URL: [http://old.nimro.ru/profevolution/pe\\_learn\\_together/2\\_11\\_gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html](http://old.nimro.ru/profevolution/pe_learn_together/2_11_gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html) (дата обращения: 22.05.2021)

<sup>78</sup> О Стратегии социально-экономического развития Новосибирской области на период до 2030 года: Постановление Правительства Новос. обл. от 19 марта 2019 года №105-п // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/465728379> (дата обращения: 03.05.2021)

социальной сферы», в его рамках перечислены различные задачи и мероприятия, в том числе касающиеся кадровых вопросов. К примеру, поставлена задача «повысить уровень профессиональной подготовки педагогических работников, престиж профессии учителя». В качестве мероприятий были выделены:

- внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 % учителей общеобразовательных организаций;

- непрерывное повышение квалификации педагогических работников, в том на базе центров технологической поддержки образования;

- развитие региональной системы методической поддержки педагогических работников;

- развитие системы целевого обучения студентов по программам подготовки педагогических кадров;

- реализация комплекса мер по популяризации и повышению престижа профессии учителя, в том числе мер поддержки молодых учителей, работающих в сельской местности и школах с низкими образовательными результатами.

Реализации поставленных задач и направлений будет осуществляться через:

- национальный проект «Образование»;

- государственные программы: «Развитие образования, создание условий для социализации детей и учащейся

молодежи в Новосибирской области»<sup>79</sup> и «Развитие среднего профессионального образования Новосибирской области».<sup>80</sup>

Планируется, что к 2030 г. численность педагогических работников общего образования увеличится до 31 200 человек.

Рассмотрим основные проекты и программы.

Так, на Национальный проект «Образование» предусмотрен бюджет в размере 11.08 млрд. рублей, из них 0.42 млрд. рублей направлено на реализацию регионального проекта «Учитель будущего», который являлся ключевым в решении кадровых вопросов, по словам консультанта отдела высшей школы и развития педагогических кадров Министерства образования Новосибирской области.

Цель данного проекта: «обеспечение вхождения РФ в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования к 2024 году путем внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций». Сроки реализации: 01.01. 2019 - 31.12. 2024.<sup>81</sup>

---

<sup>79</sup> Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Развитие образования, создание условий для социализации детей и учащейся молодежи в Новосибирской области: Постановление Правительства Новосибирской области от 31 декабря 2014 года №576-п : [ред. от 24 дек. 2020 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. - URL: <https://docs.cntd.ru/document/465710894> (дата обращения: 03.05.2021)

<sup>80</sup> Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Региональная программа развития среднего профессионального образования Новосибирской области»: Постановление Правительства Новос. обл. от 06 сент. 2013 г. №380-п: [ред. от 2 март. 2021 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. - URL: <https://docs.cntd.ru/document/465702795> (дата обращения: 03.05.2021)

<sup>81</sup> Национальные проекты в Новосибирской области // Правительство Новосибирской области: офиц. сайт. - URL: [http://www.nso.ru/sites/test.new.nso.ru/wodby\\_files/files/page\\_2289/brochure%202020.pdf](http://www.nso.ru/sites/test.new.nso.ru/wodby_files/files/page_2289/brochure%202020.pdf) (дата обращения: 26.05.2021)

В целях реализации проекта «Учитель будущего» были утверждены основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников.<sup>82</sup>

Рассмотрим некоторые принципы.

1. «Обеспечение доступности качественного образования в общеобразовательных организациях субъектов РФ» реализуется через:

- повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами региональных систем общего образования;
- модернизацию системы подготовки педагогических кадров.

2. «Непрерывное профессиональное развитие педагогов» через:

- формирование инфраструктуры и применение инновационных технологий для адресной реализации программ профессионального развития педагогических работников. Стоит отметить, что Новосибирская область получила федеральную субсидию на создание 2х центров непрерывного развития и 1 центра оценки<sup>83</sup>;
- разработку модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций и т.д.

3. Стимулирование профессионального роста педагогов. Здесь можно назвать «разработку и внедрение системы наставничества педагогических работников в

---

<sup>82</sup> Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста: распоряж. Правительства РФ от 31 дек. 2019 г. №3273-р: [7 окт. 2020 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. - URL: <https://docs.cntd.ru/document/564112504> (дата обращения: 04.05.2021)

<sup>83</sup> Семинар "Молодой педагог: как привлечь и увлечь" // Новосибирский Институт Мониторинга и Развития образования: сайт. - 2020. - URL: [http://old.nimro.ru/profevolution/pe\\_learn\\_together/2\\_11\\_gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html](http://old.nimro.ru/profevolution/pe_learn_together/2_11_gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html) (дата обращения: 22. 05. 2021)

образовательных организациях» и «организацию и проведение конкурсов профессионального мастерства педагогов».<sup>84</sup> На данный момент проводятся такие конкурсы, как «Учитель года», «Учитель-профессионал», по результатам которых победители получают денежные премии и награды.

Конечно, профессиональный рост педагогов косвенно влияет на привлечение молодых педагогов, однако является очень важным механизмом повышения престижа данной профессии.

Кратко опишем государственные программы, указанные в Стратегии социально-экономического развития Новосибирской области.

Целью программы «Развитие образования, создание условий для социализации детей и учащейся молодежи в Новосибирской области» является «обеспечение соответствия высокого качества образования меняющимся запросам населения и перспективным задачам социально-экономического развития». Среди задач можно назвать:

- создание в системе общего образования условий для получения качественного образования;
- развитие кадрового потенциала системы образования;
- повышение конкурентоспособности образовательных организаций высшего образования и т.д.

Планируется, что по результатам программы удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей

---

<sup>84</sup> Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста: распоряж. Правительства РФ от 31 дек. 2019 г. №3273-р: [7 окт. 2020 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. - URL: <https://docs.cntd.ru/document/564112504> (дата обращения: 04.05.2021)

численности учителей общеобразовательных организаций составит 25%.

Целью программы «Развитие среднего профессионального образования Новосибирской области» является «обеспечение высокого качества образования в системе подведомственных Минобрнауки НСО профессиональных образовательных организаций в соответствии с перспективными задачами социально-экономического развития Новосибирской области». Задачи:

1.обеспечение стабильного функционирования и модернизация системы профессиональных образовательных организаций;

2.профессиональная ориентация и социальная адаптация молодежи.

Также реализуются такие программы, как «Земский учитель» и «Учитель для России».

Программой «Земский учитель» предусматривается осуществление единовременной компенсационной выплаты в размере 1 млн. рублей учителю, прибывшему (переехавшему) на работу в сельские населённые пункты, либо рабочие посёлки, либо посёлки городского типа, либо города с численностью населения до 50 тыс. человек. Причем он должен отработать 5 лет по основному месту работы.

Задачами являются:

- повышение престижа и привлекательности профессии учителя;

- кадровое обеспечение общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности;

- обеспечение высокого качества преподавания в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, совершенствование методов обучения и воспитания.

Участниками являются учителя, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Возрастной ценз участников – 55 лет, для привлечения молодых специалистов начисляются дополнительные баллы за:

- наличие призовых мест в студенческих конференциях и конкурсах (3 балла);

- активное участие в жизни ПОО и ВУЗа (1 балл);

- осуществление переезда в муниципальное образование Новосибирской области, удаленное от города Новосибирска более чем на 200 км (10 баллов).<sup>85</sup>

Благодаря данной программе в этом году в деревни и села отправились работать 79 учителей.

В сентябре 2020 г. Новосибирская область присоединилась к образовательной программе «Учитель для России».

Цель проекта – обеспечить равенство образовательных возможностей для детей из разных регионов России. Программа реализуется при стратегической поддержке БФ Сбербанка «Вклад в будущее». Команда программы проводит поиск и отбор кандидатов: специалистов с высшим

---

<sup>85</sup> Семинар "Молодой педагог: как привлечь и увлечь" // Новосибирский Институт Мониторинга и Развития образования: сайт. – 2020. – URL: [http://old.nimro.ru/profevolution/pe\\_learn\\_together/2\\_11\\_-gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html](http://old.nimro.ru/profevolution/pe_learn_together/2_11_-gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html) (дата обращения: 22. 05. 2021)

образованием и необходимым знанием выбранного школьного предмета. После прохождения четырех этапов отбора и пятинедельного образовательного интенсива, участник программы на 2 года переезжает в небольшие региональные школы. Учителя – участники программы преподают, а также вдохновляют и поддерживают детей, помогают им увидеть возможности для личной и профессиональной реализации.<sup>86</sup>

Отбор включает в себя 4 этапа:

- 1) Онлайн-заявку – регистрация и анкета.
- 2) Skуре-интервью – собеседование на предмет ценностей, компетенций и мотивации кандидата.
- 3) Проверка предметных знаний – тестирование или собеседование с методистом.
- 4) Очный тур – пробный урок, интервью.<sup>87</sup>

Около 130 молодых учителей в Новосибирской области к 2024 году станут её участниками. «Проект нужен региону для того, чтобы привлечь молодых педагогов, а также выпускников разных университетов, в том числе непедagogических, к работе в школе. Участники программы получают социальную и материальную поддержку», – объяснила заместитель министра образования области Мария Жафярова.<sup>88</sup>

---

<sup>86</sup> Новосибирская область присоединилась к образовательной программе «Учитель для России» // Правительство Новосибирской области: офиц. сайт. – 2020. – URL: <https://www.nso.ru/news/39996> (дата обращения: 22. 05. 2021)

<sup>87</sup> Семинар "Молодой педагог: как привлечь и увлечь" // Новосибирский Институт Мониторинга и Развития образования: сайт. – 2020. – URL: [http://old.nimro.ru/profevolution/pe\\_learn\\_together/2\\_11\\_gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html](http://old.nimro.ru/profevolution/pe_learn_together/2_11_gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html) (дата обращения: 22. 05. 2021)

<sup>88</sup> [Знаниями богаты. Почему в Новосибирской области дефицит учителей? // Аргументы и факты: газета: \[сайт\]. – URL: https://nsk.aif.ru/obraz/znaniyami\\_bogaty\\_pochemu\\_v\\_novosibirskoy\\_oblasti\\_deficit\\_uchitel](https://nsk.aif.ru/obraz/znaniyami_bogaty_pochemu_v_novosibirskoy_oblasti_deficit_uchitel) еу. – Дата публикации: 09 нояб. 2020.

Участие в программе рассчитано на два года. В этот период учителя, кроме положенной им заработной платы со всеми федеральными и региональными стимулирующими надбавками, получают ежемесячную стипендию в размере 20 тыс. руб. и компенсацию за аренду жилья – 15 тыс. руб.

«Учительство – очень сложная профессия, у учителя нет ни инструментов, ни психологов, ни коучингов. В программе это есть, ты можешь работать с собственным выгоранием и усталостью»<sup>89</sup>. К примеру, поддержка методиста и куратора, консультации лучших практикующих педагогов, ежемесячные обучающие встречи, содействие в определении карьерной траектории и т.д.

«После двух лет жизни в сложном режиме совмещения учебы и работы с детьми выпускники программы получают диплом НИУ ВШЭ и становятся дипломированными учителями».

Какие будут результаты у программы, покажет время. Однако «за 5 лет работы программы уже более 500 человек стали педагогами. В 2020/21 учебном году учителя проекта обучают почти 30 тысяч детей в 95 школах семи регионов России».<sup>90</sup>

Перечисленные программы ориентированы на наиболее востребованные вакансии области. В основном требуются учителя иностранного языка, начальных классов, русского языка и литературы.

В итоговом отчете Министерства образования Новосибирской области о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования за 2019 год

---

<sup>89</sup> Учитель для России // Сбер: Вклад в будущее [сайт]. – 2021. – URL: <https://vbudushee.ru/education/uchitel-dlya-rossii/> (дата обращения: 22. 05. 2021)

<sup>90</sup> Учитель для России // Сбер: Вклад в будущее [сайт]. – 2021. – URL: <https://vbudushee.ru/education/uchitel-dlya-rossii/> (дата обращения: 22. 05. 2021)

указано, что «одним из эффективных механизмов решения кадровой потребности является целевой прием на педагогические специальности в педагогические вузы. В отчетном году заключено 738 договоров о целевом приеме по программам бакалавриата и специалитета на бюджетные места очной и заочной форм обучения по педагогическим специальностям».

Задача целевого обучения состоит в том, чтобы простимулировать студентов вернуться к работодателю после выпуска из университета и отработать 3 года, тем самым – закрыть вакантные места и обеспечить студенту гарантированное трудоустройство.<sup>91</sup> Во время обучения в отношении студента осуществляется социальная поддержка в виде ежемесячных выплат в размере 5 тысячи рублей.

Рассмотрим результаты данного механизма на конкретном примере –Новосибирского государственного педагогического университета. 14 мая 2020 г. в Новосибирском институте мониторинга и развития образования»прошел обучающий семинар «Молодой педагог: как привлечь и увлечь». А. И. Кондрашенко, руководитель Центра содействия трудоустройству выпускников НГПУ привела некоторые данные касательно целевого обучения (рисунок 7).

---

<sup>91</sup> О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования: Постановление Правительства от от 13 октября 2020 года №1681 // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/566027964/> (дата обращения: 25.05.2021)



Рисунок 7 – Статистика приема на целевое обучение ФГБОУ ВО «НГПУ»

Как видим, число желающих поступить на целевое обучение более чем в два раза превышает число зачисленных, хотя квоты позволяют взять большее количество студентов. А. И. Кондрашенко и В. В. Денисова, ведущий эксперт ГАУ НСО «Агентство поддержки образовательных инициатив «Арис» назвали основной причиной – конкурс на целевое обучение. Потенциальным студентам просто не хватает баллов по ЕГЭ. Также часть студентов «отсеивается» в ходе ознакомления с положением договора, поскольку они не уверены, что смогут покинуть город и уехать работать в районы.<sup>92</sup>

Так, в 2019 из 100 студентов поступили только 19 человек. Остальные 80 человек заключили договоры уже во время обучения в НГПУ.

<sup>92</sup> Семинар "Молодой педагог: как привлечь и увлечь" // Новосибирский Институт Мониторинга и Развития образования: сайт. - 2020. - URL: [http://old.nimro.ru/profevolution/pe\\_learn\\_together/2\\_11\\_gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html](http://old.nimro.ru/profevolution/pe_learn_together/2_11_gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html) (дата обращения: 22. 05. 2021)

Нужно также отметить, что с 19 декабря 2014 года между НГПУ и Министерством образования НСО действует соглашение о взаимодействии в сфере модернизации и повышения качества образования, а также взаимодействию в реализации федеральных и региональных программ и проектов, направленных на развитие кадрового потенциала системы образования региона.

Проректор по стратегическому развитию НГПУ Н.В. Алтыникова отмечает, что кадровый дефицит связан с отсутствием мотивации выпускников работать в селах, в связи с чем «необходимо усиливать профориентационную работу в сёлах, направлять больше абитуриентов, увеличивать количество целевиков. Такая работа тоже предусмотрена в рамках соглашения».<sup>93</sup>

Дополнительная поддержка молодых педагогов со стороны региона и муниципального образования включает:

- единовременное пособие при заключении договора с ОО в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения;
- единовременное пособие в размере 15 тысяч рублей в случае, если выпускник устраивается на работу по контрактной подготовке;
- надбавка к базовой части заработной платы в размере 25%, если выпускник устраивается в образовательное учреждение районов области,
- предоставление участка земли для жилищного строительства;

---

<sup>93</sup> НГПУ и Минобрнауки НСО выходят на новый уровень сотрудничества // Пресс-центр НГПУ [сайт]. - URL: <http://press.nspu.ru/mod/data/view.php?id=1&rid=3110>. - Дата публикации: 22 дек. 2014.

- помощь в обзаведении домашним хозяйством;
- компенсация на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в размере 100%, если выпускник будет жить и работать в сельской местности или в поселках городского типа (на всех членов семьи);
  - субсидия из областного бюджета на оплату 50% платежей по коммерческому найму жилых помещений молодым педагогам не старше 35 лет, являющимися работниками государственных учреждений Новосибирской области;
  - субсидия на первоначальный взнос по ипотечным жилищным кредитам в размере не более 20 % от стоимости жилого помещения молодым педагогам до 35 лет, работающим в государственном, муниципальном образовательном учреждении. Плюс в течение трех лет они могут получить компенсацию по оплате процентов до 8,5%;
  - детям педагогических работников места в детских садах предоставляются в первоочередном порядке.<sup>94</sup>

Полезным будет изучение опыта общеобразовательных и профессиональных образовательных организаций.

Для начала рассмотрим опыт Карасукского педагогического колледжа. Директор колледжа В. В. Баштанов отмечает, что в колледже уделяется особое внимание трудоустройству и адаптации выпускников.<sup>95</sup>

Направления трудоустройства:

---

<sup>94</sup> Итоговый отчет Министерства образования Новосибирской области о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования // Министерство образования Новосибирской области: офиц. сайт. – 2019. – URL: <http://minobr.nso.ru/deyatelnost/Pages/statistic.aspx> (дата обращения: 22. 05. 2021)

<sup>95</sup> Семинар "Молодой педагог: как привлечь и увлечь" // Новосибирский Институт Мониторинга и Развития образования: сайт. – 2020. – URL: [http://old.nimro.ru/profevolution/pe\\_learn\\_together/2\\_11\\_-gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html](http://old.nimro.ru/profevolution/pe_learn_together/2_11_-gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html) (дата обращения: 22. 05. 2021)

- Создание базы вакансий рабочих мест.
- На протяжении 10 лет планомерно ведется работа по выявлению потребностей системы образования, которую она предъявляет к молодым специалистам. Чтобы выявлять потребности и корректировать программу подготовки специалистов, колледж непрерывно взаимодействует с работодателями. Программа подготовки специалистов разрабатывается совместно с заинтересованными работодателями, программа ГИА утверждается только после их положительного заключения.
- Осуществление профессиональной переподготовки выпускников, которая позволяет расширить их компетенции, подготовить к выполнению дополнительных трудовых функций. Поскольку нет возможности указывать в дипломе информацию о дополнительной подготовке, на выпускном курсе студенты могут пройти курсы повышения квалификации или профессиональной переподготовки, которая завершается итоговой аттестацией и в случае положительного результата – выдается диплом о профессиональной подготовке.
- Работодатели могут обращаться в колледж, который с согласия студента может направить его работать в общеобразовательную организацию, тогда его обучение выстраивается по индивидуальному учебному плану.
- Постдипломное сопровождение выпускников колледжа – «Школа молодого педагога», целью которого является социально-психологическая, образовательная поддержка выпускников, адаптация их к месту работы, повышение уровня профессиональных компетенций. Проводятся в форме

заседаний, куда приезжают выпускники и обсуждают назревшие проблемы.

В НГПУ основными мероприятиями по трудоустройству можно назвать:

1. Ярмарка педагогических вакансий НГПУ.
2. Встреча с работодателями/представителями районов НСО.
3. Выездные экскурсии для студентов.

Интересен опыт ОО по удержанию молодых педагогов. Начнем с МБОУ «Лицей №9». Г. А. Родько, заместитель директора по научно-методической работе рассказала о разработке программы «Курс молодого учителя». Цель программы – поддержка процесса адаптации и профессионального становления молодых специалистов.

Основные принципы программы:

- интеграция в систему научно-методической работы;
- реализация принципов индивидуализации;
- применение технологии геймификации (на каждый год реализации программы выбирается определенная «игровая оболочка»);
- вовлечение всего педагогического коллектива.

Традиционные формы работы:

- Закрепление наставников за молодыми специалистами.
- Анкетирование молодых специалистов.
- Посещение уроков молодых специалистов.
- Изучение удовлетворенности молодых учителей процессом осуществления наставничества.

Выделим основные мероприятия:

1. Организация квеста – знакомство с расположением кабинетов в лицее и с административным и педагогическим персоналом.

2. Утверждение программы групповых занятий на октябрь – март на научно-методическом совете, составление расписания занятий.

3. День лицея. Торжественный приём молодых специалистов в педагогический коллектив, «зачисление» их на «Курс молодого учителя».

4. Проведение занятий в формате антисессии (возможность получить ответы на интересующие их вопросы из области педагогической практики).

5. Фестиваль педагогических находок молодых учителей «Чему я научился» (организация обмена опытом между молодыми учителями, демонстрация своего методического опыта).

6. Торжественное вручение сертификата участника «Курса молодого учителя» (публичное признание сформированности основных компетенций у молодых учителей).

7. Тренинг «Колесо баланса» (чего мне не хватает для успешной карьеры учителя).

Тем самым молодые педагоги активно вовлечены в образовательный процесс, а период адаптации проходит без каких-либо сложностей. Как следствие – нет оттока молодых специалистов.

Директор МБОУ СОШ №128 М. С. Ермолаев также рассказал о закреплении наставников за молодыми педагогами. В школе стараются закреплять не опытных, а одного из молодых педагогов, что дает эффект

сопричастности, дружелюбности. В связи с тем, что в школе практически 40% - молодые педагоги, они включены в некую молодежную группу, делятся возникшими проблемами и разрабатывают небольшие проекты в образовательной деятельности.

Таким образом, в Новосибирской области наблюдается рост числа обучающихся в общеобразовательных учреждениях, однако педагогических работников на одного обучающегося становится все меньше. Низкие заработные платы, большая нагрузка учителей, плохие жилищные условия - все это приводит к дефициту и «старению» педагогических кадров, особенно остра данная проблема в сельской местности. Основные приоритеты, цели и направления в образовательной сфере утверждает Правительство Новосибирской области, на их основе Министерство образования Новосибирской области реализует различные программы и проекты по привлечению и закреплению молодых педагогов, а также разрабатывает конкретные меры для их поддержки. Не менее важна деятельность общеобразовательных и профессиональных образовательных организаций, которые способствуют закреплению молодых специалистов в общеобразовательных учреждениях.

### **2.3 Результаты социологического исследования по выявлению причин нехватки молодых специалистов в общеобразовательных учреждениях Новосибирской области**

С целью анализа причин низкой обеспеченности учреждений образования молодыми специалистами и дальнейшей разработки рекомендаций по решению данной проблемы, мною было проведено социологическое исследование методом экспертного интервью и опроса.

Нужно отметить, что помимо указанных выше также использовались методы анализа документов и статистических данных, подробнее в приложении 1. Итак, после анализа различных документов и данных, касающихся выявленных проблем, я перешла к методу экспертного интервью. В качестве основных критериев в выборе респондентов стали – компетентность и профессионализм в исследуемой области.

В период прохождения преддипломной практики мне удалось взять интервью у Полянской Светланы Юрьевны, начальника отдела оценки качества образования Института мониторинга и развития образования, а также у Пиотух Елены Ивановны, начальника отдела информационно-аналитической работы. Кроме того, респондентом выступила Величко Анна Николаевна, заведующая Кафедрой общей и теоретической физики Института физико-математического, информационного и технологического образования Новосибирского государственного педагогического университета со стажем работы по специальности – 41 год.

Выделим основные выводы по результатам интервью.

С. Ю. Полянская и А.Н. Величко сошлись во мнении, что старение педагогических кадров в общеобразовательных учреждениях связано с низкой престижностью данной профессии.

А.Н. Величко также отметила, что набор на учительские профессии в вузах катастрофически сократился и при обучении идет отсев, вследствие чего выпускается очень мало учеников. Также «выпускникам не очень комфортно идти в школу, так как школы просят учителей с опытом работы, а молодых специалистов иногда не берут, даже когда есть вакансия».

Конечно, все завязано и на заработной плате. «Сами выпускники, - отмечает А.Н. Величко, - пытаются найти место, где заработная плата выше и стабильнее». Е. И. Пиотух справедливо замечает, что «работа, которую делают учителя, не соотносится с их заработной платой, если работать на одну ставку».

Также респонденты назвали основные проблемы, с которыми сталкивается молодой учитель. Это и умение организовать класс, методические приемы работы с ним, поскольку наблюдается несоответствие того, чему учат в образовательных учреждениях и с чем сталкивается учитель; и отношения в коллективе, поскольку стажисты и молодые педагоги не всегда находят общий язык; и, конечно, заработная плата - в статусе молодого специалиста он еще имеет какие-то доплаты, потому что они объявлены муниципалитетом или регионом, но как только он выходит из статуса молодого специалиста, у него остается лишь ставка, а результатов в профессиональной деятельности недостаточно, чтобы показать свое преимущество и войти в позиции стимулирующего фонда.

Мерами по привлечению молодых кадров в общеобразовательные учреждения сотрудники НИМиРО

называют - увеличение финансирования, повышение заработных плат («...но без конца зарплату повышать нельзя, потому что даже если повысят, он будет работать точно так же», - отмечает Е. И. Пиотух) и повышение престижа профессии, поскольку «сейчас образование - это услуга, а к услуге отношение соответствующее», - замечает А. А. Величко.

Итак, анализ документов, статистических данных и интервью стали основой составления вопросов для анкетного опроса (приложение 3).

Опрос проводился в онлайн-формате. В качестве респондентов были выбраны студенты НГПУ и педагогических колледжей - Новосибирского профессионального педагогического колледжа и Новосибирского педагогического колледжа № 1 им. А.С. Макаренко. В опросе приняло участие 111 респондентов - учащиеся НГПУ составили 81%.

Краткая характеристика респондентов: большинство является представителями женского пола - 82%; 1-3 курс составил 68%, 4-5 курс - 32%; до поступления в колледж/вуз в сельской местности проживало 32% респондентов.

Перейдем к анализу. На вопрос «Почему Вы поступили в педагогическое учебное заведение?» наиболее популярными ответами стали: «люблю работать с детьми», «хочу преподавать, общаться и делиться знаниями», «интересная профессия». Данные ответы радуют, поскольку выбор учебного заведения зависел от приверженности к профессии, а не явился следствием второстепенных причин. Однако 22% респондентов ответили, что не прошли в другие учебные

заведения. Что касается уровня образования, то данные показатели практически не отличаются среди студентов НГПУ и пед. колледжей. Также нет весомых различий в ответах по полу (рисунок 8).



Рисунок 8 – «Почему Вы поступили в педагогическое учебное заведение?»

Основными проблемами, с которыми столкнулись / могут столкнуться молодые педагоги в ходе профессиональной деятельности, были названы: «низкий уровень заработной платы» (67%), «недостаток опыта, преобладание теории над практикой во время обучения» (60%) и «большое количество документации и отчетности» (53%). Также можно отметить «взаимоотношения с обучающимися и их родителями» (39%). По полу данные показатели практически не отличаются. Единственное, среди мужской части 75% считают основной из проблем – низкие зарплаты (рисунок 9).

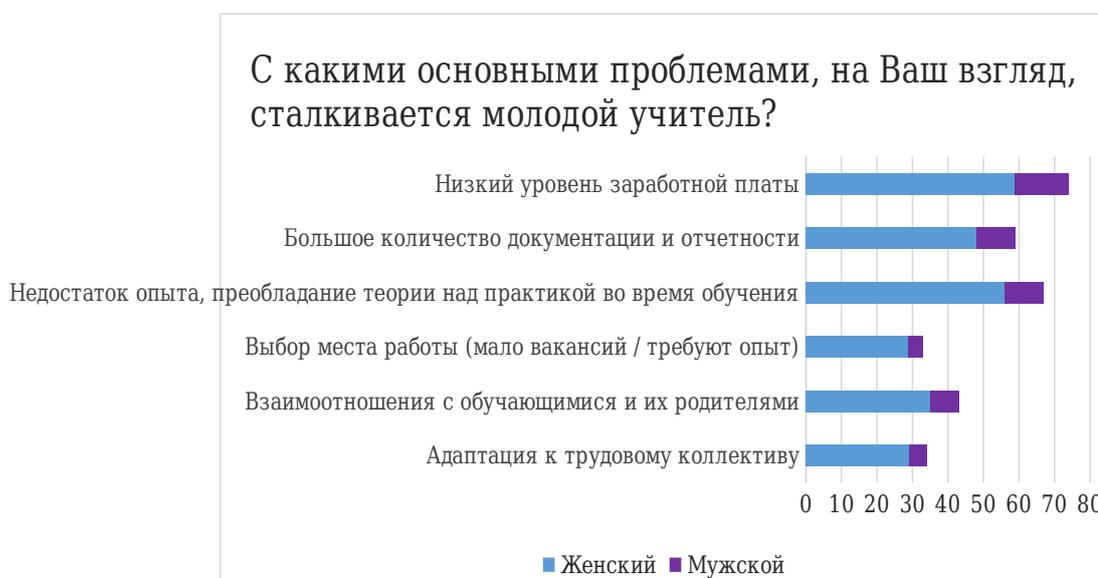


Рисунок 9 – «С какими основными проблемами, на Ваш взгляд, сталкивается молодой учитель?»

При прохождении практики сложности возникли у 14% студентов. Из причин называли:

- «поведение детей», «общение с детьми», «умение преподнести материал», «дети не мотивированы учиться»;
- «не понятна цель практики», «короткая практика»;
- «заполнение множества отчетов»;
- отношение учителей к студентам «как к рабочей силе», все взвешивают на студентов, «администрация не на стороне учителя».

В ходе опроса выяснилось, что 48% студентов не информированы о направлениях поддержки молодых учителей со стороны региона. В основном респонденты знают о компенсации на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, если выпускник будет жить и работать в сельской местности / поселке городского типа; о субсидиях по ипотечным жилищным кредитам; о надбавке в 30% к базовой части зарплаты, если выпускник устраивается в образовательное учреждение районов области (рисунок 10).

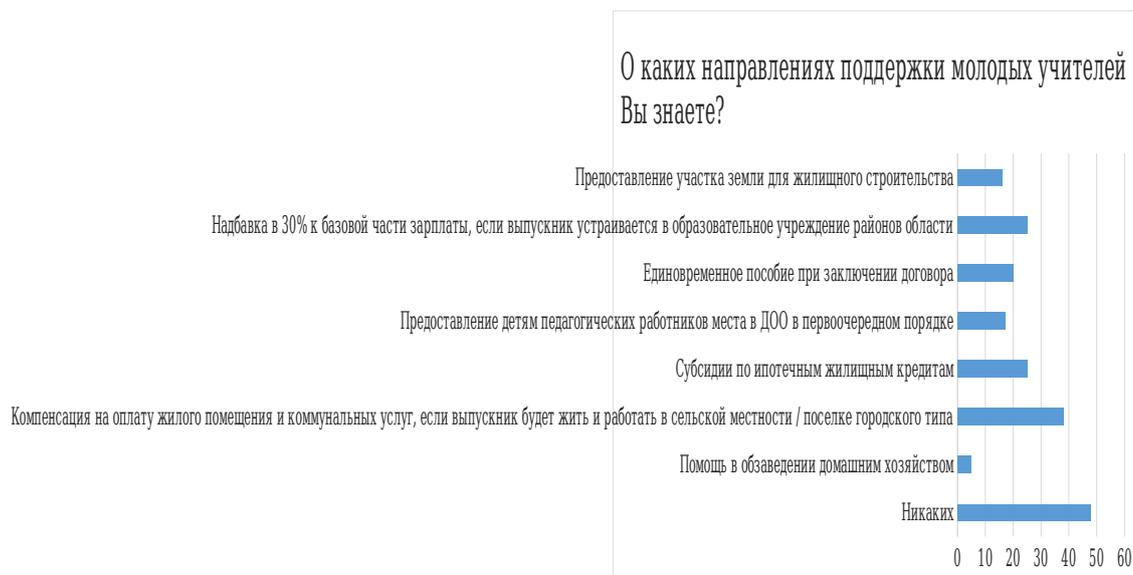


Рисунок 10 - «О каких направлениях поддержки молодых учителей Вы знаете?»

Что касается статуса профессии учителя, то лишь 9% студентов считают выбранную профессию престижной, в основном это 1-3 курсы (60%), причем 80% - студенты НГПУ. На рисунке 11 представлены причины низкого престижа профессии, по мнению респондентов.

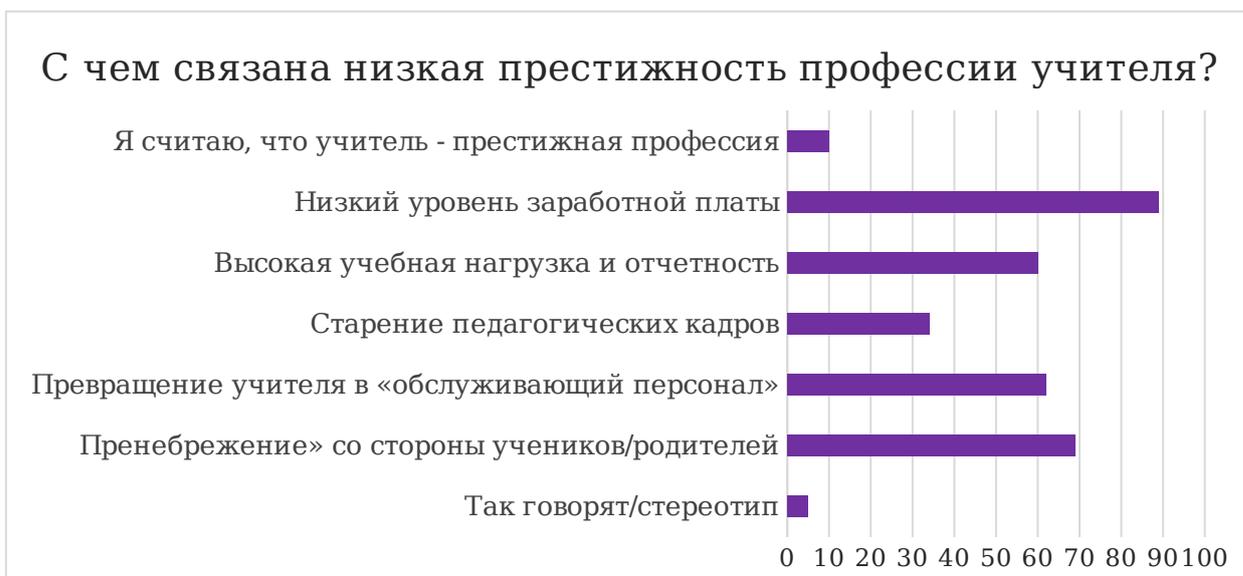


Рисунок 11 - «С чем связана низкая престижность профессии учителя?»

При будущем трудоустройстве для студентов важна «заработная плата» (77%), «возможность карьерного роста» (48%) и «атмосфера, ценности коллектива» (48%), «рабочее пространство...» (44%). Всего лишь 24% хотят приносить пользу обществу, а в профессии учителя этот показатель должен быть одним из приоритетных (рисунок 12).



Рисунок 12 - «При будущем трудоустройстве, что будет для Вас важно? (в процентах от общей численности респондентов)»

Среди студентов лишь 49% планируют работать по специальности - учителем; 11% избрали другой путь по следующим причинам: у педагогических работников «низкая заработная плата» (66,7%), утратили интерес к специальности (58%), нашли работу интереснее (33%); 7% хотели бы быть репетиторами по следующим причинам: «свободный график» (100%), «возможность больше

зарабатывать» (87,5%), «отсутствие бумажной волокиты» (62,5%); 33% не определились, т.е. у них либо есть сомнения по поводу выбранной специальности, либо они предпочитают иные профессии. Стоит отметить, что данные ответы разнятся по курсу обучения (рисунок 13).

Можем сказать, что практически 51% потенциальных учителей «отсеиваются» уже в ходе обучения данной профессии.

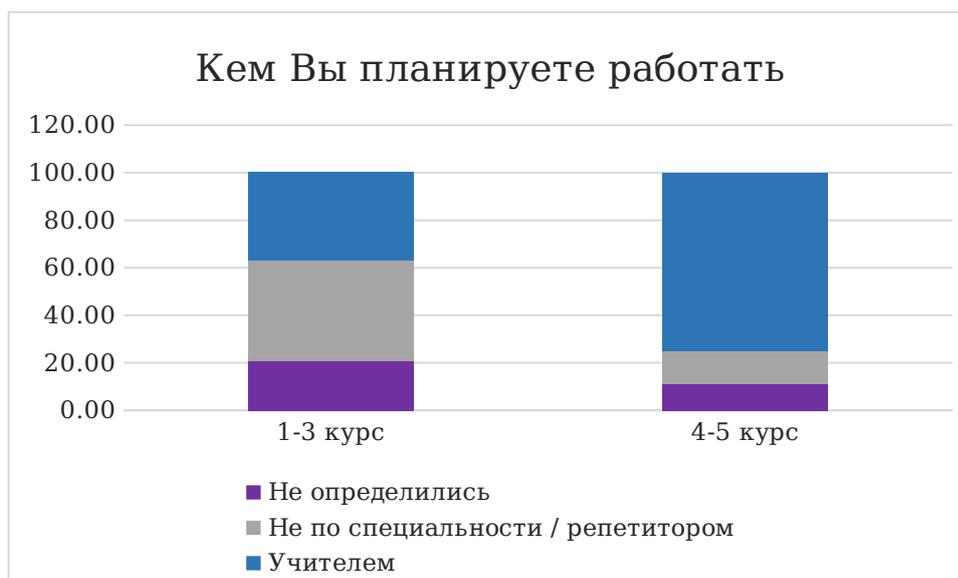


Рисунок 13 - «Кем вы планируете работать?» (в процентах от общей численности респондентов)

Важно отметить, что из тех, кто планирует работать не по специальности, практически все при будущей трудоустройстве считают приоритетными – заработную плату (83%), рабочие условия (58%), возможность карьерного роста (58%).

Более половины респондентов не готовы работать в сельской местности. На рисунке 14 представлено распределение ответов тех, кто готов работать в селе (общая доля – 45%).

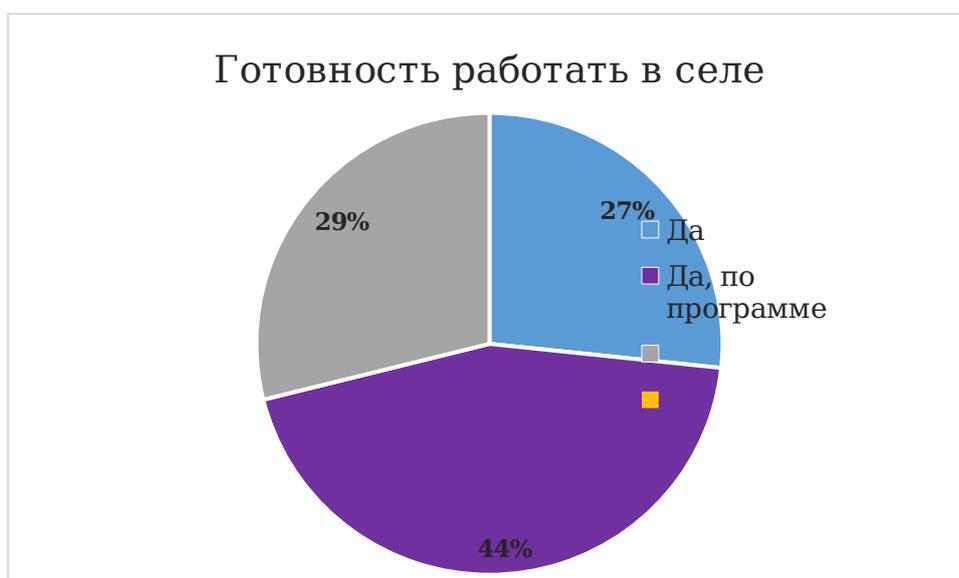


Рисунок 14 - «Готовы ли Вы работать в селе?» (в процентах от общей численности респондентов)

Нужно отметить, что 32% респондентов до поступления в колледж/вуз жили в сельской местности. Как выяснилось, их ответы практически не отличались. Единственное, можно заметить, что процент тех, кто жил до поступления в сельской местности, и тех, кто живет в городе, в ответе «первое время для опыта» составил соответственно 62% и 38%.

Таким образом, результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что кадровый дефицит в общеобразовательных организациях связан со сложностями, возникающими в ходе осуществления профессиональной деятельности, следствием чего стал низкий престиж профессии учителя. Так, недостаток опыта, расхождение между теорией и практикой во время обучения вызывают у молодых специалистов трудности в осуществлении профессиональной деятельности. Они сталкиваются с проблемой взаимодействия с детьми, в том числе организацией учебного процесса, а также не всегда находят

общий язык с коллегами. Все это усугубляется низкой заработной платой и большой нагрузкой. Перечисленное, по мнению студентов, является основной причиной низкого престижа профессии. В результате лишь половина студентов намерена работать учителем.

Анализ состояния кадрового обеспечения сферы общего образования Новосибирской области и мер, направленных на привлечение и удержание молодых педагогов, а также выводы данного исследования послужат основой для формирования рекомендаций по решению выявленных проблем.

#### **2.4 Рекомендации для привлечения и удержания молодых специалистов в сфере общего образования**

В ходе анализа состояния кадрового обеспечения сферы общего образования Новосибирской области были выявлены проблемы кадрового дефицита, текучести и «старения» педагогических работников, особенно в сельской местности. Однако данная проблема является повсеместной и охватывает не только Новосибирскую область. В связи с этим данную проблему нужно решать на всех уровнях власти.

Главная причина кроется в низких заработных платах и, как следствие, низком престиже профессии педагога. Как было выявлено, фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из гарантированной и стимулирующей части, причем руководители распределяют их сами. На данный момент существуют лишь рекомендации по установлению долей гарантированных и стимулирующих выплат – 70 и 30 % соответственно. Рекомендательный

характер приводит к тому, что данное соотношение соблюдается крайне редко. В связи с чем считаю необходимым на федеральном уровне закрепить требование по установлению долей, указанных выше. Кроме того, система оплаты труда должна быть открытой и прозрачной, чтобы педагогические работники понимали, за что начисляются стимулирующие выплаты, поэтому каждому общеобразовательному учреждению следует устанавливать перечень выплат в трудовом договоре. Возложить реализацию данных вопросов необходимо на Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

Также считаю важным дополнить указание о соответствии заработной платы педагогических работников средней заработной плате по региону словами «за одну ставку – 18 часов» и исключить из расчета руководителей общеобразовательных учреждений. Это исключит высокую нагрузку педагогических работников, которые вынуждены брать по 1,5-2 ставки.

Как уже было сказано, проблема кадрового обеспечения затрагивает и другие страны. Целесообразным является рассмотрение и внедрение в практику мер, реализация которых приводит к положительным результатам.

В результате опроса было выяснено, что 56% из тех, кто готов работать в селе, согласны осуществить профессиональную деятельность в сельской местности для получения опыта. В связи с этим Новосибирской области стоит перенять практику Смоленской и Курской области по дополнительному финансированию молодых педагогов. Например, как это сделано в Курской области – молодым

специалистам, окончившим учебные заведения и пришедшим на работу в школу в течение первых трех лет, устанавливается персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы или должностному окладу в размере 1,3, а молодым специалистам, имеющим диплом с отличием, - персональный повышающий коэффициент в размере 1,4.

Эффективным является проект Ямало-Ненецкого автономного округа - «Новый учитель Ямала», реализация которого будет способствовать выявлению и привлечению молодых талантливых педагогов в общеобразовательные учреждения с целью повышения качества образования.

Также в Ямало-Ненецком автономном округе предусмотрена компенсация расходов за оплату капитального ремонта для молодых специалистов, работающих в сельской местности. Данная мера особенно необходима, т.к. жилье в сельской местности является неблагоустроенным.

В ходе исследования было выявлено, что не менее важной для молодых специалистов является возможность карьерного роста. Одним из методов будет, как уже было сказано выше, закрепление перечня стимулирующих доплат. Кроме того, возможно введение доплат за стаж преподавательской деятельности, как это сделано в Китае. Срок получения надбавки может быть установлен в пределах 15-20 лет, после чего педагог имеет право перейти в статус наставника с сохранением заработной платы, тем самым решая другую проблему - проблему адаптации.

Как известно, часто прослеживается несоответствие того, чему учат в профессиональных образовательных

учреждениях и с чем сталкиваются выпускники учебных заведений. Так и у молодых педагогов в процессе преподавательской деятельности возникают трудности. Это и неумение организовать класс, отсутствие методических приемов работы с ним, и отношение в коллективе, поскольку стажисты и молодые педагоги не всегда находят общий язык, да и сама профессия является достаточно тяжелой.

Стоит согласиться со словами директора МБОУ СОШ №128 М. С. Ермолаева о том, что привлечение молодых специалистов в школу – это задача школы. От активной позиции администрации школы, заместителей директоров, методистов, зависит количество молодых педагогов, их закрепление в школах, адаптация к внешним процессам. Это поняли и во многих странах – в Австралии, Японии, Корее, Нидерландах, Франции, Ирландии и т.д.<sup>96</sup> В связи с этим каждому общеобразовательному учреждению стоит рекомендовать ввести курс адаптации / вводную программу для молодых педагогов. В данном случае можно перенять опыт Австралии, рассмотренный в первом разделе ВКР. При этом, что существенно важно, нагрузка на молодых специалистов должна быть сокращена.

Также может быть перенят опыт общеобразовательных учреждений, где отмечается высокая доля молодых педагогов и низкие показатели текучести кадров, к примеру, программа Лицея №9 «Курс молодого учителя», подробно описанная в параграфе 2.1. В качестве наставников могут выступать не только опытные педагоги, но и такие же

<sup>96</sup> Обзор международных методик создания условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов // Верконт Сервис: [сайт]. – 2015. – URL: [https://vercont.ru/informatsionnye\\_materialy/ekspertno\\_analiticheskie\\_materialy/obzor\\_mezhdunarodnykh\\_metodik\\_sozdaniya\\_usloviy\\_adaptatsii\\_zak.html](https://vercont.ru/informatsionnye_materialy/ekspertno_analiticheskie_materialy/obzor_mezhdunarodnykh_metodik_sozdaniya_usloviy_adaptatsii_zak.html) (дата обращения: 07.05.2021)

молодые специалисты, что дает положительный эффект, исходя из опыта Школы №128. Из опыта профессиональных образовательных учреждений можно рассмотреть обучение по индивидуальным образовательным программам, как это сделано в Карасукском педагогическом колледже. Суть заключается в том, что студент может одновременно работать и продолжать обучение в колледже, тем самым применяя практические знания на практике.

Для распространения успешного опыта считаю необходимым ежегодно организовывать обучающие семинары, как это было сделано в Новосибирском институте мониторинга и развития образования. Участниками должны стать представители органов власти, руководители/представители образовательных учреждений и отобранные ими молодые педагоги с положительными результатами профессиональной деятельности. В содержание семинара необходимо включить выступление представителей Министерства образования Новосибирской области о существующих мерах поддержки молодых педагогов и условиях их получения. В рамках семинара представители профессиональных образовательных учреждений могут презентовать эффективные механизмы трудоустройства выпускников по специальности, общеобразовательные учреждения – механизмы закрепления молодых педагогов. Ответственным за исполнение данного мероприятия должно стать Министерство образования Новосибирской области.

Итак, этап вхождения в профессию должен включать: поддержку со стороны наставников и других коллег,

сокращенную учебную нагрузку без потери в заработной плате, доступ к необходимым ресурсам поддержки.

Нужно отметить, что в Новосибирской области предусмотрены достаточно эффективные меры поддержки молодых педагогов, однако почти половина респондентов, принявших участие в социологическом опросе, о них не знает. Соответственно необходимо повышать информированность обучающихся. О преимуществах своей профессии могут рассказывать как педагоги общеобразовательных учреждений, так и преподаватели профессиональных образовательных организаций. Однако более действенной мерой будет инициатива со стороны Министерства образования НСО, которое ежегодно может рассылать информацию и запрашивать дирекцию профессиональных и общеобразовательных учреждений о претендентах на получение той или иной меры поддержки, с целью ее реализации. Дополнительно может проводиться адресная работа с претендентами по оказанию помощи в оформлении документов.

Для осуществления вышеперечисленных мероприятий необходимо разработать Положение о статусе молодого специалиста в образовательных учреждениях с определением возрастных ограничений, прав и обязанностей.

Дополнительными мерами можно назвать предоставление молодым специалистам, работающим в сельской местности рабочего места, оборудованного всем необходимым: компьютером с выходом в интернет, принтером и т.п. Также в качестве поощрения молодых специалистов за успешную трудовую деятельность могут

выдаваться путевки, к примеру, на санаторно-курортное лечение. Для знакомства и сплочения с коллективом могут реализовываться коллективные поездки.

Что касается профессионального образования, то считаю необходимым в конкурсном отборе снизить баллы ЕГЭ для студентов, желающих поступить на целевое обучение, поскольку почти половина квотных мест остается свободной. Это повысит число молодых педагогов в перспективе. Безусловно, это может снизить качественную подготовку молодых специалистов, но во время кадрового дефицита считаю эту мерой обязательной. Тем более давно сложилось мнение о том, что ЕГЭ не отражает реальный уровень знаний ученика, поскольку это лишь умение преподавателей «натаскивать» на правильные ответы.

Для повышения качества образования мерой может служить введение государственных образовательных сертификатов. Право на дополнительное профессиональное образование на основании сертификата педагогические работники могут реализовать, выбрав дополнительную профессиональную программу в образовательной организации, включенной в реестр исполнителей соответствующей государственной услуги. В роли исполнителей выступят Министерство образования и Министерством труда и социального развития Новосибирской области.

Данная мера будет способствовать приобретению молодыми педагогами новых знаний и навыков для поддержания уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения обязанностей, и повысит

конкурентоспособность студентов на рынке труда. В приоритете должны быть мероприятия, посвященные обучению взаимодействию с детьми во время профессиональной деятельности.

Безусловно от реализации данных мероприятий зависит престижность профессии учителя. Однако не менее важными являются действия, направленные на создание образа учителя, придание ему высокого статуса и приоритета.

Как уже было сказано, телеканалы «искажают» образ учителя, и у молодежи складывается неправильное представление о современной школе и профессии учителя. В связи с этим необходимо осуществить госзаказ на выпуск фильмов о достоинстве профессии учителя и освещения важных тем. Результатом может стать эффект, который прослеживался после просмотра фильмов «Легенда №17» и «Движение вверх», когда дети заполнили соответствующие спортивные секции.

С малых лет должен закрепляться положительный образ учителя, его роль в становлении личности, образовании и воспитании нового поколения. Важно, чтобы учитель обладал высоким интеллектуальным уровнем, нравственной культурой и, самое главное, – любил свою профессию. Если ученики видят, что быть учителем – интересно и престижно, они сами в дальнейшем могут развиваться в этом направлении, что будет способствовать притоку новых специалистов в данной области. Главная цель в настоящее время – повысить мотивацию молодых педагогов, содействовать им в успешной реализации профессиональной деятельности. В этой связи полезен опыт Китая, где

государственная политика направлена на закрепление молодых педагогов за общеобразовательными учреждениями с помощью достойных заработных плат, снижения нагрузки и, что самое важное, поддержания высокого статуса профессии в обществе.

Таким образом, решение проблемы зависит от участия и взаимодействия всех уровней власти. Так, на федеральном уровне стоит задача повышения престижа профессии учителя, на региональном – осуществление дополнительных выплат молодым педагогам, организация семинаров по распространению успешного опыта привлечения и трудоустройства молодых педагогов и т.д., на местном – закрепление молодых кадров в общеобразовательных учреждениях.

## **Заключение**

Изучив состояние кадровой обеспеченности в сфере общего образования Новосибирской области и в целом по стране, а также деятельность по ее регулированию, можем прийти к выводу, что наблюдается кадровый дефицит в данной сфере, в том числе низкая доля молодых специалистов. Основными причинами служит низкая заработная плата, высокая нагрузка и, как следствие, низкий престиж профессии. Молодые специалисты просто не хотят заниматься преподавательской деятельностью.

Основной нормативно-правовой акт, регулирующий сферу общего образования, – закон «Об образовании». На региональном уровне (на примере Новосибирской области) можно назвать закон «О регулировании отношений в сфере образования в Новосибирской области». Согласно закону основные приоритеты, цели и направления в образовательной сфере Новосибирской области утверждает Правительство НСО, на их основе Министерство образования НСО реализует различные программы и проекты по привлечению и закреплению молодых педагогов, а также разрабатывает конкретные меры для их поддержки. Не менее важна деятельность общеобразовательных и профессиональных образовательных организаций, которые способствуют закреплению молодых специалистов в общеобразовательных учреждениях.

В ходе исследования было выявлено, что в качестве мер привлечения и закрепления молодых педагогов в общеобразовательных учреждениях регионы России в

основном используют методы дополнительного финансирования. Зарубежные страны уделяют особое внимание поддержанию высокого статуса профессии и поддержке молодых специалистов в осуществлении преподавательской деятельности.

Проанализировав состояние кадрового обеспечения сферы общего образования Новосибирской области и мер, направленных на привлечение и удержание молодых педагогов, было выявлено, что наблюдается рост числа обучающихся в общеобразовательных учреждениях, однако педагогических работников на одного обучающегося становится все меньше. Низкие заработные платы, большая нагрузка учителей, плохие жилищные условия – все это приводит к дефициту и «старению» педагогических кадров. Результаты проведенного социологического исследования позволили сделать вывод о том, что кадровый дефицит в общеобразовательных организациях связан со сложностями, возникающими в ходе осуществления профессиональной деятельности, в том числе проблемы взаимодействия с детьми, коллегами, низкой оплаты труда, большой нагрузки, отсутствия карьерных перспектив и т.д., следствием чего стал низкий престиж профессии учителя.

Решение выявленных проблем зависит от участия и взаимодействия всех уровней власти. Так, на федеральном уровне стоит задача повышения престижа профессии учителя, в частности были разработаны следующие рекомендации:

- установить фиксированные доли гарантированных и стимулирующих выплат педагогическим работникам – 70 и

30 % соответственно, дополнить указание о соответствии заработной платы педагогов средней заработной плате по региону словами «за одну ставку – 18 часов» и исключить из расчета руководителей общеобразовательных учреждений;

- осуществить госзаказ на выпуск фильмов о высокой роли и важности профессии учителя.

На региональном уровне:

- для молодых педагогов, работающих в сельской местности, ввести практику дополнительного финансирования, используя повышающий коэффициент к ставке заработной платы или должностному окладу;

- запустить проект Ямало-Ненецкого автономного округа – «Новый учитель Ямала», реализация которого будет способствовать привлечению молодых талантливых педагогов в общеобразовательные учреждения;

- закрепить перечень стимулирующих выплат; ввести доплаты за стаж преподавательской деятельности. Срок получения надбавки может быть установлен в пределах 15-20 лет, после чего педагог имеет право перейти в статус наставника с сохранением заработной платы;

- организовывать обучающие семинары, участниками которых должны стать представители органов власти, руководители/представители образовательных учреждений и отобранные ими молодые педагоги с положительными результатами профессиональной деятельности;

- осуществлять запрос в профессиональных и общеобразовательных учреждениях о претендентах на получение той или иной меры поддержки, предусмотренной в области, с целью ее реализации;

- разработать Положение о статусе молодого специалиста;
- ввести государственные образовательные сертификаты для педагогических работников.

На местном уровне стоит задача закрепления молодых кадров, однако субъектами уже выступают не органы власти, а представители образовательных организаций. В качестве меры можно назвать введение курса адаптации / вводной программы для молодых педагогов.

Таким образом, на данный момент необходимо проведение такой кадровой политики в сфере общего образования, которая смогла бы обеспечить наполняемость общеобразовательных учреждений квалифицированными педагогическими работниками и устранить возрастной дисбаланс. От эффективности данной политики зависит не только качество образования и своевременность его получения, но и развитие страны в целом, поскольку именно на учителя возложена функция по воспитанию будущего поколения.

## **Список использованных источников**

### **Нормативные правовые акты:**

1. Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. (с учетом поправок от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февр. 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
2. Гражданский Кодекс РФ: Федер. закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ : принят Гос. думой 21 окт. 1994 г. // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : [ред. от 30 апр. 2021 г.] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3.
4. Об автономных учреждениях: Федер. закон от 03 ноября 2006 г. №174-ФЗ : принят Гос. думой 11 окт. 2006 г. : одобрен Советом Федерации 27 окт. 2006 г. : [ред. от 1 янв. 2018 г.] // Собрание законодательства РФ. – 2006. - №45. – Ст.4626
5. Об образовании в Российской Федерации: Федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ : принят Гос. думой 21 дек. 2012 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2012 г. // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53. – Ст. 7598

6. Об основных гарантиях прав ребенка в РФ: Федер. закон от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ : принят Гос. думой 3 июля 1998 г. : одобрен Советом Федерации 9 июля 1998 г. : [ред. от 31 июля 2020 г.] // Собрание законодательства РФ. – 1998. - №3. - Ст. 3802

7. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. // Собрание законодательства РФ. –2018. – №20. – Ст. 2817

8. О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования: Постановление Правительства РФ от 13 октября 2020 года №1681 // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/566027964/> (дата обращения: 25.05.2021)

9. Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 №2403-р // Российская газета. — 2014. — 8 дек. – С. 5

10. Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста: распоряж. Правительства РФ от 31 дек. 2019 г. №3273-р: [7 окт. 2020 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/564112504> (дата обращения: 04.05.2021)

11. О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре: приказ Минобрнауки РФ от 22 дек. 2014 г. №1601: [ред. от 13 мая 2021 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/420245392> (дата обращения: 05.05.2021)

12. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» : Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. №761н : [ред. от 2 марта 2021 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/902233423> (дата обращения: 03.05.2021)

13. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог»: приказ Минтруда России от 18 окт. 2013 г. №544н [5 авг. 2016] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/499053710?marker=6540IN> (дата обращения: 03.05.2021)

14. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год: решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 дек. 2019 г. №11 // Российская газета. – 2020. – 9 янв. (№ 1). – URL: <https://rg.ru/2020/01/09/oplata-truda-dok.html> (дата обращения: 04.05.2021)

15. Устав Новосибирской области: Принят Новосибирским областным Советом депутатов от 31 марта 2005 г.: [ред. от 2 марта 2021 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/5418443> (дата обращения: 03.05.2021)

16. О регулировании отношений в сфере образования в Новосибирской области: закон от 05 июля 2013 г. №361-ОЗ: принят Законодательным собранием Новосибирской области от 04 июля 2013 года: [ред. от 22 дек. 2020 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/465703750> (дата обращения: 03.05.2021)

17. О Стратегии социально-экономического развития Новосибирской области на период до 2030 года: Постановление Правительства Новос. обл. от 19 марта 2019 года №105-п // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/465728379> (дата обращения: 03.05.2021)

18. Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Развитие образования, создание условий для социализации детей и учащейся молодежи в Новосибирской области: Постановление Правительства Новосибирской области от 31 декабря 2014 года №576-п : [ред. от 24 дек. 2020 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/465710894> (дата обращения: 03.05.2021)

19. Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Региональная программа развития среднего профессионального образования Новосибирской области»: Постановление Правительства Новос. обл. от 06 сент. 2013 г. №380-п: [ред. от 2 март. 2021 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/465702795> (дата обращения: 03.05.2021)

20. Об утверждении положений о структурных подразделениях министерства образования Новосибирской области : приказ Министерства образования Новосибирской области от 3 сент. 2019 г. №2052: [ред. от 6 нояб. 2019 г.] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/465732571> (дата обращения: 03.05.2021)

### **Специальная литература:**

21. Жегин, П. А. Поддержка начинающих учителей: опыт Австралии, Новой Зеландии, Ирландии // П. А. Жегин //

Педагогическое образование в России. - 2011. - №2. - С. 238-245. - URL: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/podderzhkainachinayuschih-uchiteley-opyt-avstralii-novoy-zelandii-irlandii.pdf> (дата обращения: 07.05.2021). - Режим доступа: НЭБ «eLibrary.ru»

22. Заир-Бек, С. И. Кадры школьного образования: возможности и дефициты / С. И. Заир-Бек, Т.А. Мерцалова, К.М. Анчиков // Информационно-аналитические материалы по результатам статистических и социологических обследований ВШЭ. - 2020. - №18. - С. 1-17. - URL: [https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354427472/release\\_18\\_2020.pdf](https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354427472/release_18_2020.pdf) (дата обращения: 04.05.2021)

23. Иванов, С. Ю. Обеспечение занятости молодых специалистов в сфере общего образования / С. Ю. Иванов, Д. В. Иванова, А. Н. Галкин // Вестник МГЛН. Общественные науки. - 2020. - №4(841). - С. 254-267. - URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44453521> (дата обращения : 04.05.2021). - Режим доступа: НЭБ «eLibrary.ru

24. Корнеева, Е. А. Актуальные проблемы современности: нехватка педагогических кадров / Е. А. Корнеева // Образование и воспитание. - 2017. - №1(11). - С. 7-9. - URL: <https://moluch.ru/th/4/archive/52/1945/> (дата обращения: 07.05.2021)

25. Кузьменко, Н. И. Особенности кадровой политики в образовательных организациях / Н. И. Кузьменко // Синергия. - 2017. - №2. - С. 7-14. - URL: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/osobennosti-kadrovoy-politiki-v-obrazovatelnyh-organizatsiyah> (дата обращения: 05.10.2020). - Режим доступа: НЭБ «Cyberleninka.ru» Кузнецова, В. В.

Сельский Китай: развитие школьного образования / В. В. Кузнецова, О. А. Машкина // Образовательная политика: научно-публицистический журнал. - 2020. - URL: <https://edpolicy.ru/rural-china> (дата обращения: 08.05.2021)

26. Панова, Л. Д. Тенденции развития педагогического образования в Китае / Л. Д. Панова, В. Мэнчжу // Педагогическое образование: компаративистские исследования. - 2020. - №3(73). - С. 119-128. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-pedagogicheskogo-obrazovaniya-v-kitae> (дата обращения: 08.05.2021).

27. Петровский, А. А. Формирование и реализация кадровой политики в сфере образования / А. А. Петровский. // Профессиональная ориентация. - 2018. - №1. - С. 37. - URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35146893> (дата обращения : 04.10.2020). - Режим доступа: НЭБ «eLibrary.ru»

28. Смирнова, С .В. Стандарт поддержки молодых педагогов / С. В. Смирнова // Тенденции развития образования. - 2018. - С. 141-150. - URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32479690> (дата обращения : 04.05.2021). - Режим доступа: НЭБ «eLibrary.ru

29. Столярова, Н. Г. Школьная система образования в Китае: история и современность / Н. Г. Столярова, Н. А. Канцер // Современные технологии: актуальные вопросы, достижения, инновации. - 2020. - С. 69-77. - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42329692&> (дата обращения: 08.05.2021). - Режим доступа: НЭБ «eLibrary.ru»

### **Интернет-ресурсы:**

30. Администрация города Курска // Официальный сайт. – URL: <http://kurskadmin.ru/news/1/kak-privlech-v-shkolu-molodyh-talantlivykh-uchiteley-i-samoe-glavnoe-kak-uderzhat-ih.html> (дата обращения: 04.05.2021)

31. Гончарова, Н. Из чего состоит зарплата учителя / Н. Гончарова // ClubTK: [сайт]. – URL: <https://clubtk.ru/iz-chego-sostoit-zarplata-uchitelya>. – Дата публикации: 31 июля 2020.

32. Законы об образовании в Китайской Народной Республике // Санкт-Петербургский государственный университет : сайт. – URL: [https://spbu.ru/sites/default/files/zakon\\_ob\\_obrazovanii\\_v\\_kitayskoy\\_narodnoy\\_respublike\\_rus.pdf](https://spbu.ru/sites/default/files/zakon_ob_obrazovanii_v_kitayskoy_narodnoy_respublike_rus.pdf)(дата обращения: 07.05.2021)

33. Знаниями богаты. Почему в Новосибирской области дефицит учителей? // Аргументы и факты: газета: [сайт]. – URL: [https://nsk.aif.ru/obraz/znaniyami\\_bogaty\\_pochemu\\_v\\_novosibirskoy\\_oblasti\\_deficit\\_uchiteley](https://nsk.aif.ru/obraz/znaniyami_bogaty_pochemu_v_novosibirskoy_oblasti_deficit_uchiteley). – Дата публикации: 09 нояб. 2020.

34. В ГД прошли парламентские слушания, посвященные повышению качества образования в РФ / Государственная Дума РФ : офиц. сайт. – 2019. – URL: <http://duma.gov.ru/news/45407/> (дата обращения : 03. 05. 2021)

35. Диянова, О. Новосибирские школьники стали чаще обращаться к репетиторам // НДН. ИНФО: [сайт]. – URL: <https://ndn.info/novosti/39371-novosibirskie-shkolniki-stali-chashche-obrashchatsya-k-repetitoram>. – Дата публикации: 24 сент. 2020.

36. Домрачева, М. Новосибирский общественник попросит Травникова проверить зарплаты учителей на соответствие указу Путина / М. Домрачева // Сиб.фм :электрон. журн. - URL: <https://sib.fm/news/2021/02/10/novosibirskij-obschestvennik-poprosit-travnikova-proverit-zarplaty-uchitelej-na-sootvetstvie-ukazu-putina>. - Дата публикации: 2 февр. 2021.

37. Итоговый отчет Министерства образования Новосибирской области о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования // Министерство образования Новосибирской области: офиц. сайт. - 2019. - URL: <http://minobr.nso.ru/deyatelnost/Pages/statistic.aspx> (дата обращения: 22. 05. 2021)

38. Каких учителей не хватает новосибирским школьникам: список от Министерства образования // NGS.RU: [сайт]. - URL: <https://ngs.ru/text/education/2020/10/05/69492677/>. - Дата публикации: 5 окт. 2020.

39. Колесникова, К. Ждут учителя / К. Колесникова // Российская газета. - 2019. - 20 фев. (№ 40). - URL: <https://rg.ru/2019/02/20/olga-vasileva-v-selskih-shkolah-ne-hvataet-12-tysiach-pedagogov.html> (дата обращения: 04.05.2021)

40. Колесникова, К. Учителя ждут новую систему оплаты труда / К. Колесникова // Российская газета. - 2020. - 3 авг. (№ 170). - URL: <https://rg.ru/2020/08/03/pochemu-uchitelja-zhdut-novuiu-sistemu-oplaty-truda.html> (дата обращения: 04.05.2021)

41. Котков, А. Быть учителем снова престижно, но молодёжь ещё не знает / А. Котков // Вариативность и комбинаторика: электрон. журн. – URL: <https://kotkovalexey.livejournal.com/33625.html>. – Дата публикации: 7 мар. 2016.

42. Меры поддержки молодых специалистов на Ямале // Служба занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа : интернет-портал. – URL: [https://rabota.yanao.ru/cms\\_data/usercontent/regionaleditor/мол\\_одежи/меры%20поддержки%20молодых%20специалистов.pdf](https://rabota.yanao.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/мол_одежи/меры%20поддержки%20молодых%20специалистов.pdf) (дата обращения: 04.05.2021)

43. Мониторинг эффективности школы. Учителя российских школ: проблемы и перспективы / под ред. Т.Л. Клячко. – М.: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2019. – С. 9-20. – URL: <https://www.ranepa.ru/images/News/2019-07/08-07-2019-monitoring-ef-shkol.pdf> (дата обращения : 04.05.2021)

44. НГПУ и Минобрнауки НСО выходят на новый уровень сотрудничества // Пресс-центр НГПУ [сайт]. – URL: <http://press.nspu.ru/mod/data/view.php?id=1&rid=3110>. – Дата публикации: 22 дек. 2014.

45. Новосибирская область присоединилась к образовательной программе «Учитель для России» // Правительство Новосибирской области: офиц. сайт. – 2020. – URL: <https://www.nso.ru/news/39996> (дата обращения: 22. 05. 2021)

46. Обзор международных методик создания условий адаптации, закрепления и профессионального развития

молодых педагогов // Верконт Сервис: [сайт]. - 2015. - URL: [https://vercont.ru/informatsionnye\\_materialy/ekspertno\\_analiticheskie\\_materialy/](https://vercont.ru/informatsionnye_materialy/ekspertno_analiticheskie_materialy/)

[obzor\\_mezhdunarodnykh\\_metodik\\_sozdaniya\\_usloviy\\_adaptatsii\\_zak.html](#) (дата обращения: 07.05.2021)

47. Ольга Васильева: к 2029 году в общей системе образования РФ будет не хватать педагогов-предметников // Вести образования: [сайт]. - URL: [https://vogazeta.ru/articles/2019/2/5/quality\\_of\\_education/6096-olga\\_vasilieva\\_k\\_2029\\_godu\\_v\\_obschey\\_sisteme\\_obrazovaniya\\_rf\\_nehvatka\\_pedagogov\\_predmetnikov\\_sostavit\\_1887\\_tsyachi\\_chelovek](https://vogazeta.ru/articles/2019/2/5/quality_of_education/6096-olga_vasilieva_k_2029_godu_v_obschey_sisteme_obrazovaniya_rf_nehvatka_pedagogov_predmetnikov_sostavit_1887_tsyachi_chelovek). - Дата публикации: 5 февр. 2019.

48. Определение статуса молодого специалиста // Юридическая консультация (Проект «Российской газеты»). - 2018. - URL: <https://pravo.rg.ru/rubrics/question/6451/> (дата обращения: 04.05.2021)

49. Отчет по результатам международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS-2018 // Федеральный институт оценки качества образования : сайт. - 2020. - URL: [https://fioco.ru/Media/Default/Documents/МСИ/ТАЛИС\\_Отчет\\_и\\_тог\\_2%20часть.pdf](https://fioco.ru/Media/Default/Documents/МСИ/ТАЛИС_Отчет_и_тог_2%20часть.pdf) (дата обращения: 04.05.2021)

50. Президент подписал закон о праве студентов-старшекурсников преподавать в школе // ВФМ.ru : интернет-портал. - URL: <https://www.bfm.ru/news/445508>. - Дата публикации: 8 июня 2020.

51. Рейтинг стран по ВВП // NoNews: [сайт]. - 2019. - URL: <https://nonews.co/directory/lists/countries/gdp> (дата обращения: 07.05.2021)

52. Репетиторы в Новосибирске // Repetit-center: [сайт].  
- URL: <https://repetitor-nsk.com/include/law.php?start=20> (дата обращения: 24. 05. 2021)
53. Сведения о вакансиях педагогических работников муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области // Министерство образования НСО: офиц. сайт. - 2020. - URL: [file:///C:/Users/Acer/Downloads/itogo\\_vakansii.pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/itogo_vakansii.pdf)
54. Светлана Селиванова. Учитель - самый уважаемый человек в Китае. А у нас? // Родное слово: [сайт] . - URL: <https://souzpisatel.ru/svetlana-selivanova-uchitel-samyj-uvazhaemyj-chelovek-v-kitae-a-u-nas/>. - Дата публикации: 4 янв. 2021.
55. Семинар "Молодой педагог: как привлечь и увлечь" // Новосибирский Институт Мониторинга и Развития образования: сайт. - 2020. - URL: [http://old.nimro.ru/profevolution/pe\\_learn\\_together/2\\_11\\_-\\_gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html](http://old.nimro.ru/profevolution/pe_learn_together/2_11_-_gosudarstvennaya-programma-novosibirskoj-oblasti-%282020-god%29.html) (дата обращения: 22. 05. 2021)
56. Сергеев, М. Китайский майский указ / М. Сергеев // Независимая газета: [сайт]. - URL: [https://www.ng.ru/economics/2019-09-12/4\\_7675\\_edict.html](https://www.ng.ru/economics/2019-09-12/4_7675_edict.html). - Дата публикации: 12.09.2019
57. Сидоров, С.В. Миссия учителя / С. В. Сидоров // Сайт педагога-исследователя: [сайт]. - Дата публикации: 31 июля 2020.
58. Смирнова, А. «На одну ставку есть нечего, а на две некогда» / А. Смирнова // «Накануне.RU» : информ. агентство: [сайт]. - URL:

<https://www.nakanune.ru/articles/115261/>. – Дата публикации: 26 июня 2019.

59. Средняя заработная плата педагогических работников образовательных организаций общего образования по субъектам РФ // Федеральная служба государственной статистики: сайт. – 2020. – URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 22. 05. 2021)

60. Учитель для России // Сбер: Вклад в будущее [сайт]. – 2021. – URL: <https://vbudushee.ru/education/uchitel-dlya-rossii/> (дата обращения: 22. 05. 2021)

61. Учитель русского языка и литературы // HeadHunter: сайт. – 2021. – URL: <https://novosibirsk.hh.ru/vacancy/44549075> (дата обращения: 22. 05. 2021)

62. Учитель химии // Зарплата.ру: сайт. – 2021. – URL: [https://novosibirskaya-oblast.zarplata.ru/vacancy/card/209570940/uchitel-himii?position=125&track=search&explain\[\]=header&query\\_id=a6340d5f-a41e-4959-b1ec-af3eb4e33c3e](https://novosibirskaya-oblast.zarplata.ru/vacancy/card/209570940/uchitel-himii?position=125&track=search&explain[]=header&query_id=a6340d5f-a41e-4959-b1ec-af3eb4e33c3e) (дата обращения: 22. 05. 2021)

63. Фролов, П. Почему зарплата учителей – лучшая инвестиция для страны / П. Фролов // Педсовет: [сайт]. — URL: <https://pedsovet.org/article/pocemu-zarplata-ucitelej-lucsaainvesticia-dla-strany>. — Дата публикации: 3 авг. 2020.

64. Эксперты ОНФ: Дефицит учителей в российских школах за год увеличился // Информационный ресурс Общероссийского народного фронта: [сайт]. – URL: <https://onf.ru/2019/06/24/eksperty-onf-deficit-uchiteley-v->

[rossiyskih-shkolah-za-god-uvelichilsya/](http://rossiyskih-shkolah-za-god-uvelichilsya/). – Дата публикации: 24 июня 2019.

65. Dolton, P. Global Teacher Status Index 2018 / P. Dolton, O. Marcenaro, R. Vries // Varkey foundation. – 2018. – URL:

<https://www.varkeyfoundation.org/what-we-do/research/global-teacher-status-index-2018> (дата обращения: 07.05.2021)

66. Lynch, A. Teaching Salary Index / A. Lynch // TeachingAbroad: [сайт]. – URL:

<https://www.teachingabroadirect.co.uk/blog/teaching-salary-index> (дата обращения: 07.05.2021)

67. PISA 2018 Worldwide Ranking – average score of mathematics, science and reading // Facts Maps [сайт]. – URL:

<https://factsmaps.com/pisa-2018-worldwide-ranking-average-score-of-mathematics-science-reading/> (дата обращения: 07.05.2021)

## Приложения

### Приложение 1

#### Календарный план социологического исследования

№	Изучаемые вопросы и мероприятия	Сроки выполнения	Ресурсы
1	Анализ документов	12 - 15 апреля 2021 г. 4 дня	Электронные ресурсы: <ul style="list-style-type: none"><li>• Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».</li><li>• Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н "Об утверждении профессионального стандарта Педагог».</li><li>• Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел Квалификационные характеристики должностей работников образования».</li><li>• Итоговый отчет Министерства образования Новосибирской области о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования за 2019 год.</li><li>• Научные статьи и исследования.</li></ul> Microsoft Word для обработки информации.
2	Анализ статистических данных	16-17 апреля 2021 г. 2 дня	Электронные ресурсы: <ul style="list-style-type: none"><li>• Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области.</li><li>• Отчет Министерства</li></ul>

		образования Новосибирской области.  Microsoft Word и Excel для обработки и структурировании материала.
--	--	--

Продолжение приложения 1

№	Изучаемые вопросы и мероприятия	Сроки выполнения	Ресурсы
3	Интервьюирование: - составление вопросов и плана проведения интервью; - подбор респондентов; - определение места и времени; - проведение интервью; - обработка данных; - обратная связь (при желании респондентов).	21 - 23 апреля 2021 г. 26 апреля - 2 мая 2021 г.  10 дней	План интервью Тетрадь, ручка, диктофон
4	Анкетный опрос: - определение выборки; - составление анкеты; - определение методов и платформы распространения информации; - публикация анкеты; - анализ и обработка данных.	23 апреля 2021 г. - 15 мая 2021 г. 17 - 23 мая 2021 г.  31 день	Электронные ресурсы: Сайты педагогических вузов, контакты, адрес.  Два помощника для составления и распространения анкеты.  Google форма для составления анкеты.  Microsoft Word и Excel для обработки и структурировании материала.
	Итого	12 апреля - 23 мая 2021 г.  42 дня	

Транскрипт интервью с экспертами в образовательной  
отрасли

*Эксперт 1: Полянская Светлана Юрьевна, начальник  
Отдела оценки качества образования Института  
мониторинга и развития образования*

**— С чем, по Вашему мнению, связано старение педагогических кадров в общеобразовательных учреждениях?**

— Я вижу причину в низкой престижности профессии учителя, даже не в зарплате, поскольку она никогда не была высокой у учителей.

**— С какими проблемами сталкивается молодой учитель?**

— С моей точки зрения – умение организовать класс. Дисциплина. Знания у него есть, а умения...Хорошо, что сейчас появилось наставничество. Ну и что говорить, с молодым учителем связана зарплата.

**— Вы сказали про престижность, по какой причине она упала?**

— Изменилось отношение государства к управлению данной сферой в худшую сторону, что повлияло и на общественность. Давайте начнем даже с того, какие у нас раньше были фильмы об учительстве: «Доживем до понедельника», а потом «Физрук»...очень показательно.

**— Считаете ли Вы, что образовался новый класс учителей, которые не работают в школе и идут в репетиторы?**

— Знаете, не все хорошие учителя идут в репетиторы. Чтобы быть хорошим репетитором, нужно параллельно работать в школе, быть в тренде того, что делается. Если ты просто репетитор и сидишь, ты этого не увидишь. А в идеале, например, учитель 11 класса должен не просто преподавать, но и быть в тренде. Нужно участвовать в комиссиях, чтобы узнавать и охватывать все новое. У меня есть примеры, когда в силу обстоятельств уходили в репетиторы, но позже возвращались в школы. Это нужно быть человеком, который будет постоянно заниматься самообразованием, что-то искать, но знания лучше получать в школе.

**— Какие меры необходимо внедрить для привлечения молодых кадров в общеобразовательные учреждения?**

— Одним из основных направлений должно быть финансирование. Потому что, на сегодняшний день, если город еще как-то кадрами обеспечен (я говорю про наш), то в селе просто катастрофическая ситуация. Раньше после окончания учебы на 3 года отправляли в деревню на обязательную практику. А сейчас в силу того, что у нас и деревни есть очень маленькие, учитель становится универсалом и ведет по несколько предметов. Так что вот это направление нужно будет развивать.

**— Как Вы оцениваете качество образования в сфере общего образования, в том числе в динамике, ухудшилось или улучшилось?**

— Смотря что брать за критерий. Очень часто берут образовательный результат и, с моей точки зрения, он ухудшился. Качество образования в городских школах улучшается, но в деревнях ухудшается.

Тут же все взаимосвязано: старение кадров, зарплата. Не зря же определили минимальную нагрузку учителя — 18 часов. Если вы проведете опрос, то у нас на 18 часов очень мало кто работает, потому что это обычно очень маленькая зарплата. И тогда набирается больше часов, а это соответственно влияет на качество уроков. Ведь должно быть творчество. Для меня это просто преступление — во многих школах учителя начальных классов ведут по два класса, — это невозможно, первая, вторая смена, а как готовиться...

*Эксперт 2. Величко Анна Николаевна, заведующая кафедрой общей и теоретической физики Института физико-математического, информационного и технологического образования Новосибирского государственного педагогического университета.*

**— С чем, по Вашему мнению, связано старение педагогических кадров в общеобразовательных учреждениях?**

— Во-первых, набор на учительские профессии в Вузах катастрофически сократился. И при обучении идет отсев и выпускается очень мало учеников. Во-вторых, этим выпускникам не очень комфортно идти в школу, так как

школы просят учителей с опытом работы, а молодых специалистов даже иногда не берут, когда есть вакансии. В третьих, сами выпускники пытаются найти место, где заработная плата выше, чем зарплата учителя и стабильнее.

**— С какими проблемами сталкивается молодой учитель?**

— Молодой выпускник сталкивается с тем, что не выстроена система кураторств молодых специалистов. И они можно сказать «варятся в собственном соку» особенно в селе. И выживут, не выживут на уровне естественного отбора.

Стимулирующий фонд сейчас организован таким образом, что стабильнее он работает на стажистов, чем на молодых специалистов. В статусе молодого специалиста они еще имеет какие-то доплаты от муниципалитета или региона, но как только выходят из этого статуса – «салятся» на ставку, и результатов у них еще недостаточно для того, чтобы показать свое преимущество и войти в позиции стимулирующего фонда.

Другой проблемой можно назвать несоответствие того, чему учат в вузе, и с чем сталкивается молодой специалист в школе. Это на самом деле несколько разные вещи, потому что вуз даже по сравнению со школами более инертен в содержании образования, там старение кадров еще более существенно.

**— Считаете ли Вы, что образовался новый класс учителей, которые не работают в школе и идут в репетиторы?**

— Здесь я со Светланой Юрьевной согласна, не сказала бы, что лучшие уходят в репетиторы. Хотя действительно

есть учителя, и чаще всего это как раз учителя уже далеко за пенсионным возрастом, которые вынуждены зарабатывать не уроками, а репетиторством.

**— Почему профессия учителя потеряла престижность?**

— Потому что сейчас образование – это услуга, а к услуге отношение соответствующее.

**— Какие меры или условия нужно принять, чтобы привлечь молодые кадры?**

— Повысить престиж. Даже не столько зарплата важна, сколько престиж. Работая со студентами, я вижу, что некоторые из них поступают в университет и говорят, что мы попробовали и поняли, что можем поступить в технический вуз, но душа лежит к организации деятельности детей. Поэтому они приходят в пед. университет, но вот проблема престижа учительской профессии, особенно для молодых людей, приводит к тому, что они пытаются уйти в околообразовательные структуры – организаторами, руководителями.

**— Оцените качество общего образования. Ухудшилось или улучшилось?**

— Как раз анализируя результаты, я пытаюсь доказать учителям, что качество образования не снижается. Просто по каким параметрам определяется качество образования?

В советский период у нас качество образования было хорошим, мы побеждали на международных олимпиадах. Но этот слой элитных учащихся, которые олимпиадники, они остаются и сейчас. Второе, что определяло качество образования в советский период – это то, что наши

специалисты были востребованы в других странах, они и сейчас востребованы...специалисты определенных вузов. И утечка мозгов сейчас очень интенсивная, особенно с IT-специалистами. Специалисты – это высшее образование, не общее.

*Эксперт 3. Пиотух Елена Ивановна, начальник отдела информационно-аналитической работы ГКУ НСО «Новосибирский институт мониторинга и развития образования»*

**— С чем, по Вашему мнению, связано старение педагогических кадров в общеобразовательных учреждениях?**

— Молодые не приходят, потому что работа, которую делают учителя, не соотносится с их заработной платой, если работать на одну ставку. Если ты хочешь получить больше, ты должен вести больше.

**— С какими проблемами сталкивается молодой учитель?**

— Он просто не знает, как работать с классом, он не видит класс. У него нет знаний, методических приемов как работать. Также он может сталкиваться со сложностями в коллективе, учителя-стажисты не всегда идут на контакт с молодыми учителями. Когда есть наставник, это хорошо. Но когда еще нет контакта между стажистами и молодыми учителями, они, так сказать, не знают, чем друг друга заполнить.

**— Как Вы оцените престижность профессии учителя?**

— Она повышается. Сейчас много мужчин появляется в образовании, даже в детском саду воспитатели-мужчины, причем молодые парни, которые ведут робототехнику и другие интересные предметы. Много молодых парней и мужчин работают в школах. И причем директора находят возможность, чтобы их удержать, например, договариваются с общежитиями.

**— Считаете ли Вы, что лучшие студенты, заканчивающие педагогические вузы, уходят в репетиторы, а не в школы?**

— Нет, не считаю. Потому что лучшие педагоги, они не могут сразу уйти в репетиторство, не поработав и не узнав всех тонкостей. Он может замечательный математик, но он не сможет донести до ребенка как решить задачу. Лучше, чтобы был опыт. Хорошие репетиторы – те, которые уже поработали, знают все нюансы и специфику.

**— Как вы оцениваете качество общего образования?**

— Я не могу сказать, что оно упало. Относительно чего тоже не понятно. Как в прошлые годы, так и сейчас, есть те, у которых хорошие знания, есть те, у которых знаний нет. Большинство молодых людей хотят все и сразу, поэтому все зависит от человека

**— Какие программы, условия необходимо внедрить для привлечения молодых кадров в общеобразовательные учреждения?**

— Зарплата, естественно. Но без конца зарплату повышать нельзя, потому что даже если повысят, он будет работать точно так же, как с низкой. Зарплата должна регулироваться качеством работы.

Анкета для опроса учащихся педагогических  
образовательных учреждений

1. В каком образовательном учреждении Вы обучаетесь?  
(один вариант ответа)

- НГПУ;
- Педагогический колледж.

2. На каком направлении Вы обучаетесь? (один вариант  
ответа)

- Физико-математическое;
- химико-биологическое;
- информационно-технологическое;
- гуманитарное;
- лингвистическое;
- художественно-эстетическое;
- физическая культура;
- начальное образование;
- другое: \_\_\_\_\_.

3. Форма обучения. (один вариант ответа)

- Очная;
- очно-заочная;
- заочная.

4. На каком курсе Вы обучаетесь? (один вариант ответа)

- 1 курс;
- 2 курс;
- 3 курс;
- 4 курс;
- 5 курс.

5. Укажите Ваш пол. (один вариант ответа)

- Женский;
- мужской.

6. До поступления в колледж/вуз, где Вы проживали? (один  
вариант ответа)

- В сельской местности;

- в городе.

7. Готовы ли Вы работать в селе/деревне? (один вариант ответа)

- Да;
- нет;
- первое время для опыта (2-3 года);
- да, по программе «Земский учитель».

8. Почему Вы поступили в педагогическое учебное заведение? (несколько вариантов ответа, не более 3-х)

- Хочу преподавать, общаться и делиться знаниями;
- люблю работать с детьми;
- хочу быть похожим на своего учителя;
- хочу получить новые знания, саморазвиваться;
- полезная профессия;
- интересная профессия;
- хочу принадлежать культурному сообществу учителей;
- последовал(-а) совету родителей/друзей/знакомых;
- не прошел(-а) в другие вузы;
- чтобы избежать службы в Вооруженных силах;
- другое: \_\_\_\_\_.

9. Какие у Вас задатки учителя? (несколько вариантов ответа, не более 3-х)

- Хорошо знаю свой предмет;
- умею общаться с детьми и их родителями;
- умею интересно рассказывать;
- я ответственный (-ая) и организованный (-ая);
- я спокойный (-ая) и терпеливый (-ая);
- я трудолюбивый (-ая);
- я творческий (-ая) и инициативный (-ая);
- другое: \_\_\_\_\_.

10. Столкнулись ли Вы с трудностями при прохождении практики? Если проходили. (один вариант ответа)

- Да (в том числе не принесла пользы);
- нет.

11. Если да, то какие трудности возникли? (вопрос с открытым ответом)

---

---

12. С какими основными проблемами, на Ваш взгляд, сталкивается молодой учитель? (несколько вариантов ответа, не более 3-х)

- Выбор места работы (мало вакансий/требуют опыт);
- взаимоотношения с обучающимися и их родителями;
- адаптация к трудовому коллективу;
- недостаток опыта, преобладание теории над практикой во время обучения в педагогическом вузе;
- большое количество документации и отчетности («бюрократия»);
- низкий уровень заработной платы;
- другое: \_\_\_\_\_.

13. О каких направлениях поддержки молодых учителей Вы знаете? (несколько вариантов ответа)

- Единовременное пособие при заключении договора;
- надбавка в 30% к базовой части зарплаты, если выпускник устраивается в образовательное учреждение районов области;
- предоставление участка земли для жилищного строительства;
- помощь в обзаведении домашним хозяйством;
- компенсация на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, если выпускник будет жить и работать в сельской местности / поселке городского типа;
- субсидии по ипотечным жилищным кредитам;
- предоставление детям педагогических работников места в ДОО в первоочередном порядке;
- никаких;
- другое: \_\_\_\_\_.

14. С чем связана низкая престижность профессии учителя? (несколько вариантов ответа)

- Я считаю, что учитель - престижная профессия;
- низкий уровень заработной платы;

- высокая учебная нагрузка и отчетность;
- «пренебрежение» со стороны учеников/родителей;
- превращение учителя в «обслуживающий персонал»;
- «старение» педагогических кадров;
- так говорят/стереотип;
- другое: \_\_\_\_\_.

15. Кем Вы планируете работать? (один вариант ответа)

- Учителем;
- репетитором; (перейти к вопросу 17)
- не по специальности; (перейти к вопросу 18)
- не определился (-ась).

16. При будущем трудоустройстве, что будет для Вас важно?  
(несколько вариантов ответа, не более 3-х)

- Зарботная плата;
- молодой коллектив;
- атмосфера и ценности коллектива;
- рабочее пространство, материально-технические условия;
- возможность карьерного роста;
- престижная профессия, социальный статус;
- приносить пользу обществу;
- возможность внедрять инновации;
- другое: \_\_\_\_\_.

17. Почему Вы бы предпочли работать репетитором?  
(несколько вариантов ответа, не более 3-х)

- Возможность больше зарабатывать;
- свободный график;
- независимость;
- отсутствие бумажной волокиты;
- возможность совмещать с другой работой;
- колледж/вуз не смог дать должное образование;
- другое: \_\_\_\_\_.

18. Почему Вы хотите работать не по специальности?  
(несколько вариантов ответа, не более 3-х)

- Быть учителем непрестижно;
- понял(-а), что не мое;

- сложная профессия;
- низкая заработная плата;
- нашел(-а) работу интереснее;
- колледж/вуз не смог дать должное образование;
- другое: \_\_\_\_\_.