

КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

© 2023 А.А. Карлина¹, А.В. Данилина²

¹ Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», Россия

² Школа № 148 с углубленным изучением отдельных предметов
им. Героя Советского Союза В.П. Михалева, г. Самара, Россия

В статье раскрываются вопросы обеспечения общего образования путем внедрения инновационных технологий государственного и муниципального управления в практику публичного управления. Рассматриваются основные проблемы кадрового обеспечения и уровня заработной платы педагогов образовательных учреждений Самарской области. В контексте поиска способов решения выявленных проблем подверглись анализу: стратегия развития Самарской области, инновационные технологии управления, программные документы, лучшие практики решения кадровых проблем системы общего образования в других регионах.

Ключевые слова: качество образования, кадровое обеспечение системы образования, инновационные технологии управления, государственное управление.

Система образования в целом, а особенно система общего образования, играет важную роль в обществе и является одним из основных приоритетов государственной политики.

Образовательный процесс имеет социальное значение, так как в его рамках каждый из нас формирует устойчивое стремление к познанию. С этой точки зрения образование как процесс можно рассматривать именно общественным благом. В процессе образовательной деятельности человек получает необходимые знания, которые позволяют ему обрести навыки, сформировать убеждения и ценностные принципы. Другими словами, образование направлено на формирование интеллектуального и нравственного опыта.

С помощью образования человек способен покрыть потребности, которые можно обозначить как тягу к знаниям, познанию, развитию. Система образования постоянно претерпевает изменения и реформы, и ее основой являются высококвалифицированные педагогические кадры, которые необходимо готовить. Качество школьного образования, его эффективность и конкурентоспособность в значительной мере зависят от квалификации педагогов. Несмотря на существующую законодательную базу, которая регламентирует педагогическую деятельность, следует понимать, что

от проблем это не спасает. Так, существуют сложности с тем, как педагогический состав соответствует нормативным правилам. Другая проблема – это недостаток специалистов, которые имеют в наличии все необходимые компетенции и опыт [3].

Профессия учителя всегда была актуальной и востребованной, поскольку от учителей зависит будущее общества. Школа имеет главную задачу – формировать всесторонне развитую личность с достаточным запасом знаний, навыков и умений, необходимых в жизни, а также воспитывать нравственную личность, которая любит свою Родину и обладает творческим подходом к решению задач [2]. В настоящее время в связи с общественными и образовательными изменениями требования к учителям значительно выросли, и это требует серьезных трансформаций в компетенциях самого педагога. К сожалению, современный уровень жизни учителей и отношение общества к ценностям образования и воспитания школьников оставляют желать лучшего, что приводит к уменьшению роли учителя в этом процессе.

В настоящее время на уровне руководства школ и регионов осознана острая проблема дефицита педагогических кадров в школах. За 5 лет количество учителей в школах снизилось с 1083 тыс. до 1079,6 тыс. человек. При этом в условиях демогра-

фического роста численности учеников увеличилось значение показателя численности учеников на одного учителя: с 14,9 до 16,44 человек. По показателям 2022 года, дефицит кадров учителей в целом по Российской Федерации составил 22 412 вакансий [8]. Это официальная статистика. Она не учитывает, что подавляющее большинство учителей работает больше чем на одну ставку, с одной стороны, закрывая дефицит кадров, с другой – обеспечивая себе более или менее достойную заработанную плату. По оценке руководства школ и регионов, особенно высок уровень неукomплектованности педагогами информатики, по которым дефицит кадров в целом по стране составляет 27 000 человек, физики (30 000 человек), географии и биологии (по 31 000 человек) [9]. Однако стоит отметить, что условия работы учителя сильно варьируются в зависимости от региона и руководства школы. В различных регионах ситуация может кардинально отличаться. В Москве и Санкт-Петербурге получить место учителя можно, только пройдя серьезный конкурсный отбор, в то время как в других регионах, таких как Амурская, Псковская, Тверская и Омская области, ситуация совершенно иная – существует нехватка персонала. Особенно высокое количество вакансий для школьных учителей наблюдается в трех регионах России: Краснодарском и Красноярском краях, а также Новосибирской области.

Проблема нехватки педагогических кадров особенно актуальна в районах, где доля сельского населения высока. Важно понимать, что село не может существовать без школы и квалифицированных учителей. Если молодежь и семьи с детьми не привлекаются в село, то отсутствует и перспектива развития. Такие сельские населенные пункты становятся обреченными на вымирание.

Общероссийская тенденция дефицита педагогических кадров также наблюдается и в Самарской области. В 2021-2022 учебном году в общеобразовательных учреждениях Самарского региона существовал недостаток педагогических вакансий (около 600). Всего в течение учебного года было задействовано более 20 тыс. сотрудников, из которых почти 19 тыс. – учителя.

92% педагогического коллектива – женщины. Если посмотреть распределение контингента по категории «стаж», то 53% учителей имеют стаж работы более 20 лет, 20% педагогов обладают опытом работы свыше 10 лет. Постоянно сокращается процентное отношение учителей мужского пола: с 12% в 2016-2017 учебном году до 9% в 2021-2022 учебном году [8].

В процессе анализа таких данных отчетливо видно значительное снижение кадрового потенциала. Для обоснования актуальности данной проблемы следует подчеркнуть, что в современных тенденциях научных исследований в области менеджмента и в практике управления сложилась устойчивая тенденция понимания первостепенной роли кадров как в развитии организации, так и общества в целом. Кадры организации рассматриваются как человеческий капитал, отдача от которого пропорциональна вкладу в его развитие и приумножение [7].

Возникает вопрос: какие проблемы встают перед учителями? Их перечень достаточно обширен. Одной из самых серьезных проблем является низкая заработная плата. Даже несгибаемая любовь к детям не в состоянии компенсировать неприемлемо низкое вознаграждение. Согласно проведенным исследованиям, неконкурентоспособный уровень оплаты труда учителей не способствует созданию условий для привлечения молодых специалистов (в большинстве регионов России в 2021 году ставки заработной платы учителей значительно превышали МРОТ).

В системе общего образования также существует нехватка кадров, вызванная увеличением числа опытных педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, которые столкнулись с высоким уровнем стресса и значительными нагрузками во время пандемии [9]. Они столкнулись с трудностями перехода на дистанционное обучение детей, и этот период не был должным образом компенсирован ни финансово, ни морально, что было характерно для большинства регионов. Проблемы со здоровьем, необходимость превышения нормативной нагрузки и неясность перспективы увеличения оплаты труда за часы

педагогической работы привели к тому, что значительное количество этих педагогов приняло решение покинуть школу, в том числе и заняться репетиторством.

Престиж профессии учителя можно, скорее, отнести к благородному, чем престижному. Следует понимать, что педагог обязан не только вести уроки – в его обязанности входит также ряд других не менее важных задач.

Во-первых, это достаточно сложная и кропотливая «бумажная» работа с разного рода отчетами и списками.

Во-вторых, это организационная работа, связанная с составлением учебных материалов и программ. Сюда же можно отнести и взаимодействие с логопедами, психологами, педагогами дополнительного образования, родителями и т.д.

Учитель помимо прочего также участвует в разного рода мероприятиях, связанных с тестированиями и мониторингом. В старших классах учитель сталкивается со сложностями аттестации согласно стандартам ГИА и ЕГЭ. Классный руководитель младших классов испытывает сложности с коммуникацией и адаптацией 7-8-летних ребят. Все это накладывает определенные психологические сложности на работу педагога.

В данном случае нет никакой стандартной рабочей длительности. Учитель жертвует своим личным временем, платит своим здоровьем, чтобы лишь видеть результат своей работы. Как и всякий человек, педагог может испытывать нервное истощение и профессиональное выгорание, что негативно сказывается на коммуникации с близкими и коллегами. Стоит сказать и о том, что в отдельных случаях специалисты сталкиваются с финансовыми проблемами, когда они вынуждены самостоятельно оплачивать пособия и курсы по повышению квалификации. Требования нового времени и цифровизация общества приводят к тому, что педагог вынужден успевать за последними разработками и трендами.

Общение с родителями не всегда складывается гармонично. В современном обществе некоторые родители рассматривают школу как провайдера услуг, и их модель взаимоотношений соответствует такому

взгляду, что может приводить к повышенному напряжению и даже некорректному поведению.

Одной из актуальных проблем современной российской школы является неравенство полового состава педагогических работников, где женщины преобладают над мужчинами. Такая проблема связана с тем, что в общественном сознании работа с детьми ассоциируется с чисто женским занятием, так как только женщины способны «ладить» с детьми. Не случайно воспитатели в детских садах и психологи по семейным вопросам также почти без исключения женщины.

Исследования подтверждают тезисы о том, что в большинстве своем учителя могут испытывать страх и тревожность из-за проблем в своей деятельности, а также того, как ее оценивают родители учащихся и непосредственный руководитель учреждения. Педагоги всегда беспокоятся о возможных упущениях, забывчивости и недостаточной эффективности. В ситуации постоянного нервного напряжения и ограниченных финансовых возможностей педагог не способен проявлять творческий потенциал и осуществлять инновационную деятельность.

Также одной из причин недостатка учителей в школах является тот факт, что студенты, получившие педагогические специальности в высших учебных заведениях, после получения диплома выбирают более высокооплачиваемые рабочие места и лишь немногие остаются работать в школах. Это происходит в связи с тем, что в России профессия учителя не обладает престижем, не является выгодной и представляет собой вызов как с профессиональной, так и с психологической точки зрения. Поэтому неудивительно, что молодые специалисты предпочитают найти другую работу.

Одной из основных причин уменьшения числа школ в сельской местности является недостаток подготовленных кадров, которые не стремятся работать в сельских школах после окончания университета из-за отсутствия соответствующей инфраструктуры, низкой заработной платы и общего низкого уровня жизни [1].

Для решения проблемы нехватки педагогических кадров важно использовать современные технологии государственного и муниципального управления, включая внедрение инновационных подходов в практику публичного управления [4].

Например, с целью привлечения молодежи к работе в образовательных учреждениях разработан и реализован механизм материального поощрения молодых педагогов [5]. Начиная с 1 сентября 2013 года молодым педагогическим работникам (в возрасте до 30 лет) государственных и муниципальных образовательных организаций предоставляется ежемесячная денежная выплата в размере 5 тыс. руб. С 1 сентября 2020 года эту выплату расширили и на студентов 3-4 курсов обучения, работающих в образовательных учреждениях. В 2021 году данную выплату получили 2616 человек. Студентам, находящимся на последнем курсе вуза, предоставляются стипендии. Выпускникам, начавшим работу в образовательных учреждениях городских округов, выплачиваются «подъемные» в размере 160 тыс. руб., тем, кто работает в области (села, деревни), – в размере 250 тыс. руб., а если выпускник проживает вдали от районного центра, то полагается сумма в размере 350 тыс. руб. В период с 2011 по 2021 год данную форму поддержки получил 1301 учитель [6].

С начала 2020 года в России была запущена программа под названием «Земский учитель». С 2020 по 2021 гг. 10 человек из Самарской области стали ее участниками. В 2022 году в рамках данной программы для четырех учителей предусмотрены единовременные компенсационные выплаты в размере 15 млн руб.

Кроме вышеперечисленных мер, с начала 2022-2023 учебного года региональным бюджетом Самарской области выделено финансирование для 150 мест в университетах региона (с целью подготовки будущих педагогов). Чтобы получить данное финансирование, студенты должны заключить четырехсторонний договор между Министерством образования и науки Самарской области, университетом, образовательной организацией и самим абитуриентом. В рамках этого договора студент

обязуется успешно завершить образовательную программу и после получения диплома работать не менее трех лет в образовательной организации.

Разумеется, проблему невозможно решить мгновенно, однако работа по ее решению активно ведется. Так, профильный комитет областного законодательного собрания активно работает над законопроектом, который предусматривает увеличение максимального возраста молодых специалистов до 35 лет. Вопрос о возможности трудоустройства родственников в одной образовательной организации также прорабатывается, так как это является актуальной проблемой для небольших населенных пунктов. Также на данный момент разрабатывается законопроект Самарской области, который будет направлен на защиту чести и достоинства педагогических работников. Отсутствие уважения к педагогам является широко распространенной проблемой, и это одна из причин, по которой молодые специалисты не выбирают работу в школе.

Одним из предложений областных депутатов является разработка общего регламента оплаты труда в образовательных учреждениях. В настоящее время существует значительное различие в заработной плате в разных регионах, хотя работа учителей, по сути, одинакова. Следовательно, существует необходимость в едином, системном подходе к оплате труда. Разработанная новая система оплаты труда уже апробируется в пяти пилотных регионах, и есть все шансы, что в 2023 году Самарская область примет участие в этом проекте.

Правительством Самарской области неоднократно обсуждались вопросы просветительских мероприятий, например, популяризация идей и ценностей посредством СМИ и кино. Это могли бы быть фильмы о положительном восприятии образования и школьной среды. Несомненно, специфика интернет-сообщества в наше время, в том числе и СМИ, нацелена на культивирование отрицательных настроений среди подростков.

Различные меры по решению проблемы нехватки педагогических кадров применяются и в других регионах России (Примор-

ском крае, Хабаровском крае, Забайкальском крае, Калмыкии, Сахалинской, Ростовской, Астраханской, Ульяновской и Саратовской областях).

В Саратовской области помимо основных учебных программ университета разработан специальный педагогический модуль, который внедрен в программы по направлениям «Физика» и «История». Этот модуль позволяет выпускникам получить две квалификации одновременно.

В Пермском крае действует проект «Разъездной учитель», где педагогам средних школ предоставляются служебные автомобили, с помощью которых они регулярно посещают небольшие селения, где требуются учителя. Расходы на бензин также покрываются из бюджета Пермского края.

В г. Хабаровске предусмотрены следующие меры поддержки для педагогов, работающих в государственных и муниципальных образовательных организациях:

- предоставление жилой площади педагогам, которые уже более года занимаются преподавательской деятельностью;
- выплата единовременного пособия в размере четырех должностных окладов для тех, кто уже получил «вышку»;
- выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов при выходе на пенсию педагогам, которые отработали 25 лет и более.

Для решения проблемы сельских и малокомплектных школ необходимо подготавливать учителей-универсалов, способных преподавать несколько предметов из различных областей знаний, как естественнонаучных, так и гуманитарных. Подобная практика уже существует в других странах, например, в Германии учитель может одновременно преподавать немецкий язык и физкультуру. Однако для внедрения таких изменений необходима серьезная модернизация системы педагогического образования.

Благодаря государственным программам (например, программе «Цифровая образовательная среда») становится возможным реализовать доступ к Интернету в сложно доступных географических пунктах, где также есть школы.

Нельзя обойти стороной и насущный вопрос поддержки учителей из сельской местности. Например, в Калмыкии для этого применяются методы финансовой мотивации (около 100 тыс. рублей в качестве разовой выплаты). На Сахалине сельским учителям производят 25%-ную надбавку к зарплате.

Как уже отмечалось выше, уровень оплаты труда преподавателей в разных регионах различается. В регионах с низким уровнем заработной платы и непривлекательными условиями жизни сталкиваются с дефицитом педагогических кадров. Поэтому существует необходимость поддержки со стороны федерального центра для создания как равных условий труда, которые сильно различаются в разных школах, так и единой системы оплаты.

Проблема кадровой политики в сфере среднего образования может иметь серьезные последствия для всей системы образования. Для ее решения требуется комплексное вмешательство на государственном уровне, учитывая различия в ситуации в разных регионах. Образовательные учреждения самостоятельно не в состоянии справиться с этой проблемой [2].

Таким образом, образование играет важную роль в стратегии развития России, воплощении концепции устойчивого развития и обеспечении национальной безопасности. Необходимость высококвалифицированных кадров, которые готовятся учителями, является неотъемлемой частью этого процесса. Чтобы Россия могла развиваться как образованная и просвещенная страна, государство и общество должны нести ответственность за улучшение уровня образования населения.

Представленный анализ современной системы общего образования показывает, что ситуация становится все хуже, проблемы и риски накапливаются. Поэтому отсрочка в принятии системных мер по решению этих проблем в кадровом обеспечении образовательных организаций общего образования может привести к необходимости выделения больших финансовых ресурсов и потребовать значительного времени для исправления накопившихся проблем.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Байбородова Л.В., Зеленова Д.А., Пополитова О.В. Развитие сельских образовательных организаций в условиях реализации национального проекта «Образование» // Непрерывное образование: XXI век. 2020. № 2 (30). С. 149-160.
2. Животовская И.Г. Глобализация и образование: институциональный и экономический аспекты. М.: Экмос, 2013. 174 с.
3. Костенко Н.И. Российское образование: проблемы и перспективы развития: учебное пособие. М.: «Статус», 2002. 366 с.
4. Позднякова Е.В. Государственное управление образованием // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Серия: Юридические науки. 2021. Т. 7 (73). № 3. Ч. 1. С. 37-40.
5. Постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» // Официальный сайт Правительства Самарской области. URL: <https://www.samregion.ru/>.
6. Постановление Правительства Самарской области от 09.11.2022 г. № 960 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2010 г. № 570 «О мерах социальной поддержки выпускников образовательных учреждений высшего образования и профессиональных образовательных учреждений, обучающихся по педагогическим специальностям» // Официальный сайт Правительства Самарской области. URL: <https://www.samregion.ru/>.
7. Разумовская А.С. Роль человеческого капитала в конкурентоспособности современной организации // Вестник Международного института рынка. 2023. № 1. С. 53-56.
8. Сведения об образовательных организациях, осуществляющих подготовку по основным программам общего образования // Официальный сайт Министерства просвещения. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/8d899292e2737350cfbccbee1062f3cc/>.
9. Чернышев Е. В трети школ России нет большинства учителей: Минпрос опубликовал шокирующую статистику // Информационное агентство «Накануне.RU». URL: <https://www.nakanune.ru/articles/120289/>.

THE PROBLEM OF STAFFING IN THE SYSTEM OF GENERAL EDUCATION

© 2023 Anna A. Karlina¹, Alena V. Danilina²

¹ Samara University of Public Administration “International Market Institute”, Russia

² School No. 148 with advanced study in individual subjects named after the Hero of the Soviet Union V.P. Mikhalev, Samara, Russia

The article reveals the issues of providing general education through the introduction of innovative technologies of state and municipal administration in the practice of public administration. The article presents a study of the main problems of staffing and the salary level of teachers in educational institutions of the Samara region. In the context of the search for ways to solve the identified problem, the article analyzes the strategy of the Samara region, innovative management technologies, program documents, and analyzes the best practices for solving problems in other regions.

Keywords: quality of education, staffing of the education system, innovative management technologies, public administration.