

## “ДОРОЖНАЯ КАРТА”

для подготовки Стратегии образования (в части школы)

### ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>1. Цели школьного образования.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Общие принципы и вопросы.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Блок вопросов “КТО УЧИТ”.....</b>	<b>4</b>
3.1. Определение количества необходимых учителей.....	5
3.1.1. Понятие ставки как нормы нагрузки.....	5
3.1.2. Непедагогическая нагрузка на учителя.....	6
3.1.3. Уточнение объемов нагрузки для расчета потребности в учителях.....	6
3.1.4. Распределение учителей по возрастам; гендерное распределение.....	8
3.1.5. Демографический прогноз числа учащихся.....	8
3.1.6. Вопросы для анализа потребности в учителях.....	9
3.2. Причины кадрового дефицита.....	10
3.3. Количество выпускаемых учителей.....	11
3.4. Квалификация учителей.....	11
3.4.1. Требования к квалификации учителей.....	11
3.4.2. Программы повышения квалификации для работающих педагогов.....	12
3.4.3. Педагогическое образование ВУЗов и СПО.....	12
3.4.4. Низкий уровень поступающих в педагогические ВУЗы.....	13
3.4.5. Аттестация учителей.....	13
3.4.6. Контроль качества преподавания.....	13
3.5. Выводы и предложения по блоку “КТО УЧИТ”.....	14
3.5.1. Возможные задачи.....	14
3.5.2. Конкретные шаги по реализации (предложения для обсуждения и проработки).....	15

Для подготовки Стратегии в части школьного образования предлагаем ниже «дорожную карту» будущего документа. В данном документе мы намечаем вопросы, которые должны быть детально проработаны, чтобы подготовить Стратегию с опорой на реальное положение дел. Мы предлагаем цели и принципы, на которых должна базироваться Стратегия, а также общие предложения по решению накопившихся проблем. Если такой подход будет принят, в его рамках можно продолжать дальнейшую работу.

Данный документ получается достаточно объемным. Это необходимо, чтобы обозначить широкий круг вопросов, которые нужно проанализировать и учесть при разработке Стратегии. Если по ним будет проведен должный анализ, это позволит включить краткие и обоснованные выводы и предложения в текст Стратегии.

## **1. Цели школьного образования**

Необходимо определить цели школы, которые мы считаем наиболее важными, поскольку эти цели будут определять конкретные задачи в рамках стратегии. Приведем возможные примеры таких целей.

1. Школа как пространство, в котором воспроизводится народ. Выпускник школы должен осознавать свою принадлежность к народу России. Он должен «считывать» культурные коды (первый бал Наташи Ростовской, значимость битвы под Сталинградом во время Великой Отечественной войны), иметь представление о значимых людях и событиях в истории страны. Школа должна воспитывать человека, который несет ответственность за свою судьбу, жизнь своей семьи, своей Родины.
2. Обеспечение равенства детей в доступе к качественному образованию. Это важнейшая задача в условиях существующего социального неравенства. Мы должны дать детям возможность получения образования, дать возможность каждому ребенку реализовать свой потенциал, нивелируя разницу первоначальных социальных условий, в которых он рожден. Отказ от ставки на элитарность образования.
3. Возможно, школу можно рассматривать как «скрепу» для удержания проживания людей на всей территории России. Закрытие школы означает смерть деревни. Если нам важно сохранять небольшие города и села на огромных пространствах России заселенными, школа приобретает дополнительную важность как инструмент государственной политики.
4. Выпускники школы должны обладать знаниями, умениями и навыками, которые позволят им продолжить обучение по программам высшего образования или СПО для обеспечения экономики России квалифицированными кадрами. Выпускник должен получить основы фундаментальных знаний, системное представление о мире, что является основой для успешной самореализации человека в быстро меняющемся современном мире.

Необходима публичная дискуссия для уточнения, дополнения данных предложений. Необходимо переосмысление обществом значимости образования в условиях стремительно развивающейся цифровизации, развития искусственного интеллекта, когда может показаться, что любые знания доступны по одному клику и многим кажется не очевидной необходимостью упорного многолетнего труда по приобретению знаний.

В 90-е годы образованием управляли люди, поставившие своей целью устранение воспитательной функции школы (см., например, "Исповедь духовного террориста" А.Г. Асмолова). Действия в том же направлении продолжались и в 2000-е годы, и в 2010-е. Существующее положение школы и ее весьма скромные возможности по воспитанию молодежи, по передаче культурного наследия во многом определяются общим направлением образовательных реформ. Этот подход должен быть переосмыслен, отказ от наследия 90х годов должен быть ясно обозначен в Стратегии.

## **2. Общие принципы и вопросы**

Ограниченность доступных финансовых ресурсов, которая является неизбежной в любой стране в любые времена, означает, что поставленные задачи должны быть реалистичными. Понимание ограниченности доступных ресурсов не должно означать экономию на всем, но предполагает рациональность управленческих решений. Например, требует осмысления в условиях ограниченности финансирования возможность реализовать инклюзию в массовой школе, или предложение реализовывать индивидуальные траектории для учащихся, или расходование бюджетных средств на цифровизацию, когда на рынке уже существует много интересных решений.

При этом недопустима экономия в том, что имеет экзистенциальную значимость для существования школы. А ключевое для существования школы - наличие учителя и учебника. И теплого помещения для проведения занятий. Именно на обеспечении школы учителями и нормальными учебниками нужно сосредоточить усилия.

При постановке задач необходимо опираться на анализ предшествующего опыта, предшествующих управленческих решений. Например, при планировании углубления профилизации необходим анализ эффективности уже внедренной схемы с профилизацией обучения с 7 класса. Получили ли мы результаты, которые планировали?

Важно обеспечить гибкость и разумность в том, какую образовательную траекторию мы предлагаем детям. Приведем пример для понимания. В небольшом городе находится завод, где есть острый дефицит токарей и других специалистов рабочих специальностей. Есть ученики с низкой успеваемостью, которые могли бы после 9 класса окончить школу и пройти обучение по системе начального профессионального образования, получить специальность токаря и пойти работать на завод. Но в городе отсутствует соответствующее образовательное заведение; такие дети продолжают, для видимости, учиться в 10 и 11 классах. Это не рационально ни в интересах государства,

которое тратит деньги на их обучения, ни в интересах детей, которые могли бы раньше получить специальность и выйти на рынок труда, ни в интересах бизнеса, который испытывает острую нехватку в кадрах. Массовое закрытие 10-11 классов - не решение проблемы; задача именно в создании разумной альтернативы для детей.

И таких примеров множество.

На основе анализа текущей ситуации Стратегия должна давать ответ на следующие основные вопросы.

1. Кто учит?
2. Чему учат?
3. Как проверяются знания?
4. Какое материально-техническое обеспечение требуется?
5. Иные вопросы, которые могут включать следующее: вопросы оценки качества образования, ключевые параметры для оценки эффективности управления системой школьного образования, система воспитания, обеспечение дисциплины как важнейший фактор качества обучения; обучение детей с ОВЗ, роль цифровизации в управлении образованием и в учебном процессе. Это примерный перечень, который необходимо расширять и дорабатывать.

### **3. Блок вопросов “КТО УЧИТ”**

Задача в рамках стратегии – обеспечить, чтобы в каждой школе России по каждому предмету учебного плана обучение вел учитель, получивший образование по соответствующему профилю, при этом нагрузка на учителя не должна превышать установленные нормативы. Проще говоря, необходимо обеспечить наличие учителей в каждой школе России. И физику должен вести учитель физики, а не физкультуры. Применительно к малокомплектным сельским школам, эту задачу можно уточнять дополнительно (в каких предметах возможно совмещение профилей).

Сейчас мы далеки от достижения этой задачи. Для понимания проблемы, приведем несколько типичных примеров.

МБОУ "Семилуженская СОШ" Томского района - из-за отсутствия учителя математика не преподается в 7, 10, 11 классах, уроки математики проводятся в 8,9 классах частично.

Волгоградская область Клетский район. В школе 100 учеников. В школе 14 учителей, у 13 учителей 1,5-2 ставки. 5 учителей не пенсионеры. Учитель начальных классов ведёт после переподготовки химию. Учитель информатики и математики ведёт ещё биологию. Учитель географии ведёт рисование + технология и географию. Старший вожатый после курса переподготовки ведёт музыку. Учитель истории преподаёт историю, обществознание и ОДНКНР. С 1

сентября 2025г. на работу не выйдет учитель истории, учитель русского языка и английского языка; замену вряд ли подберем, в деревню ехать никто не хочет.

Тара, Омская область, школа 12. Директор (образование историк) ведет историю, обществознание, информатику, физику, ОБЗР. Зам директора (проф переподготовка на учит нач кл) ведет литературу, музыку, физику, изо в основном звене, руководит точкой роста. Зам на 0.75 ставки. У 4 учителей нач классов адекватная нагрузка. 1 учитель математики ведёт 32,5 часа (математика и внеурочка) + ставка советника. Еще 1 учитель математики ведет физкультуру (без переподготовки) у восьми классов и 15 часов математики. + 0,25 ставки завхоза. Соц педагог имеет 0.25 психолога, ведет внеурочку по Билету в будущее и домашнее обучение у 2 детей (разные предметы). Учитель русского 30 часов русского языка. Планирует уволиться или хотя бы уменьшить нагрузку. Учитель химии ведет химию, физику, технологию. Это пенсионер, ее нашли и уговорили работать. Учитель английского языка - адекватная нагрузка, но летом уволится. Учитель биологии и географии - адекватная нагрузка. Зам по воспит работе - на нашу школу 0.25 ставки, вакансии не открыта, желающих нет.

### **3.1. Определение количества необходимых учителей**

#### **3.1.1. Понятие ставки как нормы нагрузки**

Какое количество учителей требуется в России в настоящий момент? Сейчас заявлена потребность в количестве 1,6 млн ставок (форма ОО-1). Они рассчитаны на основании часов учебного плана исходя из количества классов, по 18 часов на ставку (но могут быть отклонения). По отдельным предметам количество ставок отражает потребность в учителях. Но по отдельным категориям требуются уточнения. Сейчас допускается до 10 часов внеурочной деятельности. Отражены ли эти часы в расчете общего количества ставок? Возможно, эти ставки отражены в графе “ставки по прочим предметам” в количестве 100 тыс, но эту информацию надо выверять совместно с Минпросвещения РФ исходя из того, как заполняются статистические формы.

Если мы хотим, чтобы учитель качественно работал, он не должен быть перегружен. Нагрузка учителя в размере 2 ставок не является нормой. А что есть норма? В настоящее время Трудовым кодексом РФ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для педагога в размере 36 часов в неделю. Учитывая, что только часть рабочего времени учителя может быть точно определена, нормативными актами предусмотрено разное нормирование нагрузки для разных категорий педагогических работников. Например, нормой часов для музыкальных руководителей является 24 часа в неделю; норма для учителей-дефектологов – 20 часов в неделю.

Для учителя в школе эта норма установлена в количестве 18 учебных часов в неделю. Это половина от общего рабочего времени для педагога, установленного Трудовым кодексом. Для понимания того, что происходит при увеличении нагрузки, можно

рассмотреть для примера 24 часа нагрузки для учителя математики (работа на 1,5 ставки). Это означает работу с 4 классами, что подразумевает подготовку к 2 урокам геометрии, 3 урокам алгебры, одному уроку по вероятности и статистике. В идеальном случае, когда все классы находятся в одной параллели (что бывает крайне редко), это означает, что нужно подготовиться к 6 урокам. Это примерно 6 часов рабочего времени. Проверка тетрадей, самостоятельных, проверочных работ займет примерно 10 часов рабочего времени, итого уже 40 часов. Это уже превышение нормы, предусмотренной Трудовым кодексом. Кроме того, учитель должен вести воспитательную работу, заполнять электронный журнал, составлять документы, докладные на неуспевающих и хулиганов, списки на олимпиады и конкурсы, курсы, регистрировать на мероприятия себя и класс, вносить списки достижений в электронный журнал, участвовать в работе педсоветов, советов профилактики, общаться с родителями и прочее.. Это уже предполагает значительную переработку учителя и снижение качества его работы.

### **3.1.2. Непедагогическая нагрузка на учителя**

Вопрос кадров связан с перегрузкой учителей в результате бюрократической нагрузки. Для того, чтобы добиться снижения такой нагрузки, необходимо изучить, какие запросы, отчеты должна готовить школа, учитель. Каждый запрос, отчет должен быть проанализирован на предмет целесообразности. Бесполезно устанавливать ограничения по количеству документов, которые обязан готовить учитель, если со школы в принципе не снята обязанность готовить большое количество отчетов.

Кроме того, сбор статистических данных многочисленных мониторингов Министерством просвещения не фиксируется как отчетная информация, но во многом она создает “отчетную перегрузку”. Например, это еженедельные мониторинги по заболеваемости, питанию, ведению госпабликов и социальных сетей, внеурочной занятости детей, процент включения детей в Движение первых, мониторинги по каждому направлению Нацпроектов “Образование” и тп.

Многолетняя практика “принятия” перегрузки учителя как чего-то нормального, сложившаяся в системе управления образованием, недопустима. Требуется переподтверждение того, что ставка в размере 18 часов учебной нагрузки является нормой работы для учителя, и Стратегия должна включать предварительный план действий по достижению того, чтобы учителя в России работали в пределах нормы.

### **3.1.3. Уточнение объемов нагрузки для расчета потребности в учителях**

Вопрос о том, сколько учителей требуется, связан с вопросом «чему учить?». Подробнее мы будем рассматривать этот вопрос в следующем блоке, но здесь необходимо подчеркнуть взаимосвязь между объемом учебного плана / программы и потребностью в учителях. Современные СанПиН увеличили нагрузку на учеников в сравнении с нормами советского времени, особенно в старших классах. Учебный план увеличен в сравнении с нормами советского периода (подробнее покажем это в блоке

“ЧЕМУ УЧИТЬ”). В реальности, эта нагрузка является даже более значительной за счет внеурочной деятельности, которая не включается в учебный план, но при этом по большей части проводится в форме уроков. Необходимо пересматривать учебный план - убирать бессмысленные предметы, внеурочную деятельность и т.п. Это позволит снизить нагрузку и на учителей, и на детей. Когда мы выверим объем нагрузки, мы можем адекватно рассчитать потребность в учителях.

На основании данных предварительного анализа мы полагаем (аналитическая записка может быть предоставлена по запросу), что профилизация массовой школы с 7 класса и ранее не показала свою эффективность, и что от нее надо отказываться. При этом должны быть сохранены специализированные школы для действительно одаренных детей. Но нельзя ставить большинство 13-летних детей перед необходимостью определиться уже в этом возрасте со специализацией интересов и направлением будущей профессии.

Профилизация в школе противоречит гибкости в выборе профессии и гибкости в выборе направления обучения в ВУЗе. Если школьник не освоил полноценную программу по информатике, ему будет значительно сложнее обучаться и выстраивать начало карьеры в IT. Если обучение физике по полноценной программе было мало кому доступно, то даже при повышении престижа инженерных профессий и соответствующих направлений обучения кадровый голод не будет преодолен, поскольку этот голод будет обусловлен отсутствием достаточного количества выпускников средней школы. Аналогичные соображения касаются любого направления обучения. Сращивание школы и ВУЗа означает устранение гибкости и необходимость прогнозировать состояние рынка труда на 10 и более лет вперед, что в текущих условиях выглядит неосуществимым.

При решении об отказе от профилизации в 7 - 9 классах необходимо уточнение учебного плана и количества требуемых ставок вследствие возвращения к стандартному учебному плану для основной массы школьников. Это решение было бы правильным и исходя из принципа рационального расходования государственных средств. В условиях дефицита финансов проще сконцентрировать ресурсы на стандартном и качественном обучении подавляющего большинства школьников. Это позволит расширить круг учащихся, готовых продолжать учебу по точным наукам, востребованным в настоящее время (сейчас профилизация с 7 класса фактически отсекает эту возможность для детей, которые не выбрали соответствующий профиль).

Принимая во внимание ограниченность ресурсов, школа не должна ставить перед собой задачу обучать детей по “индивидуальным траекториям”. Школа обучает основам наук с использованием классно-урочной системы. Учитель сможет уделять больше внимание конкретному ребенку только при снижении общей нагрузки на учителя. Индивидуализация образования - это прерогатива частных школ и обучения через цифровые платформы вне рамок школы, что может осуществляться по усмотрению родителей ребенка.

Также следует рассмотреть вопрос о возрождении большого количества ранее закрытых учебных заведений для детей с ОВЗ. Внедрение инклюзивного образования, не обеспеченного кадрами, значительно повысило нагрузку на учителей, и при этом не

позволяет детям с ОВЗ получать полноценное образование. Необходим анализ потребности в специализированных образовательных учреждениях (и специалистов, которые должны в них работать) для детей с девиантным поведением.

### 3.1.4. Распределение учителей по возрастам; гендерное распределение

Напомним, как сейчас распределяются учителя по возрасту.

Возрастной диапазон	Количество учителей
учителя моложе 25	78 714
25-29	75 247
30-34	82 581
35-39	103 847
40-44	107 788
45-49	130 795
50-54	158 645
55-59	136 847
60-64	100 049
старше 65	72 707

То есть количество учителей в возрасте до 35 лет составляет 23% от общего количества учителей, или 14% от количества ставок. Количество учителей пенсионного возраста составляет 309 603 тыс, или 30% от общего количества учителей.

Во избежание рисков одновременного ухода на пенсию большого количества учителей необходимо изменение распределение учителей по возрастам. Было бы желательно иметь в качестве цели большую долю молодых учителей в школе в сравнении с учителями предпенсионного и пенсионного возраста; однако нам представляется более реалистичной задача обеспечить равномерное распределение учителей по возрастам.

Из общего количества учителей 89% - женщины. Представляется важным иметь более сбалансированное гендерное распределение среди учителей.

### 3.1.5. Демографический прогноз числа учащихся

При планировании количества учителей важно учитывать, как будет изменяться количество учащихся по годам. Демографический прогноз должен быть подготовлен в разбивке по регионам (в идеале, на уровне муниципалитетов, с учетом изменения соотношения численности городского и сельского населения). Это позволит понимать, какое количество учителей будет требоваться в каждом регионе, и можно работать над обеспечением потребности.

Опираясь на данные демографического прогноза учащихся, уточнив учебный план и нагрузку учителей, мы можем планировать необходимое количество ставок. Здесь важно учитывать, какое количество школ являются малокомплектными (то есть один учитель может требоваться не на 30 детей в классе, а на 15).

Следует учитывать, что демографическая статистика регионов искажена привлечением рожениц за счет подарков и лучших условий в роддомах. Например, в Москве по статистике рождается существенно больше детей, чем идет в школу спустя 6-7 лет, и это означает, что статистика рождаемости в Москве сильно завышена. Аналогичные проблемы возникнут при попытке оценивать рождаемость в районах, где закрывались роддома и фельдшерско-акушерские пункты. Вероятно, обоснованный прогноз числа учащихся потребует усовершенствования подхода к регистрации рождений.

### 3.1.6. Вопросы для анализа потребности в учителях

- демографический прогноз учащихся в разбивке по муниципалитетам по годам;
- прогноз рисков одномоментного выхода на пенсию учителей пенсионного возраста (с учетом имеющегося распределения учителей по возрасту);
- анализ понятия “ставка” как нормы нагрузки на педагога (анализ исторического опыта России, опыта других стран, объема ненормируемой нагрузки), переподтверждение нормы учебных часов;
- анализ ненормируемой нагрузки на педагогов и выработка рекомендаций по ее разумному сокращению; это предполагает отказ от части задач, которые сейчас ставят перед педагогами;
- анализ и пересмотр текущего учебного плана с учетом недопущения перегрузки учащихся, отказа от внеурочной деятельности и т.п.; разумное изменение учебного плана сократит нагрузку на учителей и учащихся;
- анализ результатов внедрения профилизации, корректировка принятых решений, соответствующее уточнение объема нагрузки на учителей;
- анализ эффективности инклюзии; наш предварительный анализ показывает, что инклюзия в условиях ограниченности финансовых ресурсов не

*способствует повышению качества образования, и необходимо изменение подхода к коррекционному обучению. Это решение снизит нагрузку на учителей в массовой школе. Это также означает изменение распределения количества ставок в существующей системе образования.*

Считаем необходимым собрать цифровую базу данных учителей России на основании данных налоговой службы и Пенсионного фонда, где будут отражаться актуальные данные. Система должна позволять видеть информацию по каждой школе России в разрезе количества вакансий (заняты или открыты), нагрузке учителя (на одну ставку или больше), соответствии профиля педагога направлению его работы. Если уроки фактически проводит учитель, не имеющий квалификации (например, учитель начальных классов ведет информатику), или если вакансия закрывается за счет совместительства на третью ставку, эта вакансия должна числиться как открытая.

## **3.2. Причины кадрового дефицита**

Напомним, согласно данным формы ОО-1 на 2024/25 год при количестве 1 636 486 ставок в школе работает 1 047 220 учителей, разница составляет 589 тыс.

Причины кадрового дефицита мы прорабатывали в Аналитической записке по вопросам общего и дополнительного образования (доступна по ссылке [здесь](#)). Перечислим основные:

- *низкая заработная плата (согласно данным Народного фронта 80 процентов педагогов из числа участников опроса получают менее 100 процентов от средней заработной платы по региону, а величина заработной платы у каждого второго педагога не превышает 35 тысяч рублей в месяц);*
- *вынужденная перегруженность учителей для обеспечения минимально приемлемого дохода; дефицит времени;*
- *высокая бюрократическая нагрузка, в том числе в связи с неоптимально организованным процессом цифровизации общего образования;*
- *конфликтная среда в школе (дисциплинарные проблемы в классе, сложности во взаимодействии с родителями);*
- *постоянный контроль в форме множества мониторингов, рейтингов, аттестаций; отчетов, проверок, сужение пространства для свободы и творчества (что значимо для людей, которые выбирают профессию учителя, особенно для молодых учителей),*
- *психологические причины - недостаточное признание, уважения к педагогам, в частности со стороны родителей учеников.*
- *большая доля неуспешных учеников, в том числе детей с ОВЗ (см. данные ВШЭ о корреляции между количеством неуспешных учеников и сомнением педагогов в правильности выбора профессии).*

После доработки и уточнения эти причины должны быть признаны Минпросвещения РФ. После этого возможна выработка перечня мер для восполнения кадрового дефицита.

Необходим анализ ситуации с пополнением школ молодыми специалистами. Сравнение данных о количестве выпускников, приходящих работать в школы, и количестве молодых учителей, которые работают в школе, позволяют сделать вывод, что около 20% выпускников остаются работать в школе.

### **3.3. Количество выпускаемых учителей**

Необходим сбор и анализ информации о том, какое количество учителей выпускают педагогические ВУЗы и ССУЗы в том или ином регионе по каждой специальности, является ли это количество достаточным и какие меры должны быть приняты, чтобы восполнить возможную нехватку (открытие педагогических ВУЗов или ССУЗов, расширение мощностей существующих образовательных организаций или программы привлечения специалистов из других регионов).

Например, в Чувашском педагогическом университете им. Яковлева заявлено о приеме на обучение в 2025 17 человек по направлению "физика и математика". То есть на регион с населением 1,2 млн. человек основной педагогический ВУЗе предполагает выпускать в год 17 учителей математики и физики. Соответствует ли это потребности региона в учителях? Скорее всего, нет. Аналогичная ситуация существует во многих регионах.

*Необходим детальный анализ ситуации с выработкой предложений, какое количество учителей должны готовить региональные ВУЗы и ССУЗы для удовлетворения фактической потребности в учителях по каждому региону России.*

### **3.4. Квалификация учителей**

#### **3.4.1. Требования к квалификации учителей**

Для работы учителем нужно иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении.

Разумно и правильно, что человек, получивший крепкое инженерное или гуманитарное образование, может прийти работать в школу учителем. Он должен пройти курсы переподготовки, чтобы освоить основы педагогики. Необходимо продумать, в каких случаях какие курсы достаточны, чтобы подготовить учителя, а в каких нет. Если программу переподготовки проходит музейный работник с высшим образованием, он может стать прекрасным учителем истории. Если программу переподготовки проходит учитель физкультуры, чтобы получить право преподавать химию, мы вряд ли можем получить хорошего учителя химии. То есть необходимо определить, какие именно курсы в каком объеме достаточны в зависимости от базового образования человека.

Напомним комментарии из доклада “Народного фронта” об итогах опроса по вопросу доступности и актуальности программ повышения квалификации. Около 30% респондентов сказали, что их не устраивает качество и наполнение предлагаемых курсов и программ повышения квалификации по следующим причинам: низкий уровень полезности знаний для практической деятельности, низкий уровень полезности знаний для профессионального и личностного роста, низкий уровень новизны знаний, содержание программы не учитывает современные тенденции развития образования.

Запрет педагогам проходить курсы профессиональной подготовки и повышения квалификации во всех образовательных организациях, кроме государственных и муниципальных, не решит проблему. Государственные и муниципальные центры переподготовки также могут штамповать по сути фиктивные удостоверения и дипломы о переквалификации, но за более высокую цену с учетом монополизации услуги.

Необходимо продумать

- *курсы в каком объеме достаточны для переквалификации, чтобы получить право работать учителем, в зависимости от базового образования человека;*
- *как обеспечить доступность программ, которая может снизиться в результате ограничения количества учреждений, имеющих право проводить курсы переквалификации (стоимость таких программ должна остаться приемлемой).*

### **3.4.2. Программы повышения квалификации для работающих педагогов**

Респонденты опроса НФ сообщали об имеющихся проблемах в части организации проведения данных курсов, их доступности с точки зрения времени и финансирования, самого содержания программ повышения квалификации. Среди основных проблем респонденты отмечали следующее:

- высокая нагрузка педагога – повышение квалификации проводится без отрыва от основной работы;
- перегруженность педагогов в связи с большим количеством обязательных курсов;
- низкая эффективность и актуальность программ повышения квалификации/низкая эффективность онлайн-курсов;
- недостаточность практических занятий;
- курсы оплачиваются за счет собственных средств педагога.

Необходимо продумать комплекс мер для исправления ситуации.

### **3.4.3. Педагогическое образование ВУЗов и СПО**

Есть много данных о недостаточности квалификации молодых учителей, выпускаемых ВУЗами и ССУЗами в настоящее время. Акцент в программах смещен с предметных знаний на общепедагогические и социально-культурные дисциплины. Требуется анализ вопроса о качестве обучения педагогов по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" (содержание и актуальность программ, объем практики и т.п.).

### **3.4.4. Низкий уровень поступающих в педагогические ВУЗы**

Минимальные проходные баллы по ЕГЭ для поступления в педагогические вузы в 2025-2026 учебном году останутся на низком уровне (русский язык — 42, математика — 39, физика — 39, обществознание — 42, история — 35), то есть это фактически уровень двоечников. Это отражает реальный уровень престижа и востребованности профессии в настоящее время.

### **3.4.5. Аттестация учителей**

Законом об образовании предусмотрена регулярная обязательная аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности. В условиях кадрового дефицита насколько эта процедура необходима? Если педагог получил профильное образование, он получил диплом, который теоретически, должен подтверждать его квалификацию. В чем необходимость каждые пять лет проводить аттестацию? Логично предположить, что с увеличением стажа работы опыт и мастерство учителя растет, зачем увеличивать дополнительную нагрузку для учителя? Регулярные аттестации учителей для подтверждения категории представляются дополнительной и ненужной нагрузкой в условиях жесткого кадрового дефицита.

Резюмируя, для постановки задачи по повышению уровня квалификации учителей необходим глубокий анализ сложившейся ситуации и выработка мер по ее исправлению. Но в условиях дефицита учителей нельзя ужесточать требования по квалификации учителей, это допустимо только после того, как будет улучшено положение учителя и профессия станет востребованной. Комплекс мер должен быть отражен в Стратегии, он должен реализовываться поэтапно.

### **3.4.6. Контроль качества преподавания**

Система регионального и муниципального управления никаким образом не касается главного компонента системы образования – качества преподавания (ведения уроков) предметов в школе, в отличие от советской системы управления, когда муниципальный

инспектор не реже одного раза в неделю присутствовал на уроках в школах. Завучи, перегруженные бюрократической отчетностью, также ведут практически формальный внутришкольный контроль, без посещения и анализа уроков. Управленческие механизмы влияния на качество организации урочной деятельности на сегодняшний день отсутствуют полностью. Чиновники от образования на муниципальном уровне лишены контрольно-надзорных полномочий – все передано в Рособнадзор. Процедуры контроля качества организации преподавания проводятся не в системе, а только на основании обращений. Муниципальное звено не контролирует качество, которое после передачи полномочий резко стало снижаться. Муниципальные органы управления образованием сегодня выполняют сервисные функции: организация питания, подвоза, закупки оборудования по Нацпроектам, ведения соц. сетей.

*Необходим подробный анализ того, где и как организована методическая служба, какая работа ведется по существу, а не формально, для отчетов, какие управленческие механизмы контроля и влияния на качество учебной деятельности существуют.*

### **3.5. Выводы и предложения по блоку “КТО УЧИТ”**

#### **3.5.1. Возможные задачи**

1. В каждой школе России по каждому предмету обучение должен вести учитель, получивший образование по соответствующему профилю. Нагрузка на учителя не должна превышать установленные нормы. Исключения могут быть предусмотрены для малокомплектных сельских школ, где допустимо совмещение профилей. Перечень допустимого совмещения должен быть утвержден, обеспечен программами обучения педагогов (например, учитель начальной школы может вести русский язык и математику с 5 по 7 класс, учитель физики может вести информатику и тп.).
2. Обеспечить равномерное распределение учителей по возрастам для обеспечения стабильности и преемственности школы. Это означает обеспечение комплекса мер по привлечению и удержанию в школе молодых учителей.
3. Повышение квалификации учителей, высокое качество преподавания в школе. Мы видим следующие условия для выполнения этой задачи:
  - базовое качественное образование учителя (ВУЗ или СПО); текущий уровень обучения в педагогических ВУЗах и ССУЗах явно требует улучшения,
  - высокий уровень абитуриентов педагогических ВУЗов и СПО (что возможно при повышении престижа профессии учителя);
  - профессиональное совершенствование учителя в процессе работы в школе (поддержка со стороны методической службы, стимулирование опытных учителей поддерживать молодых коллег, результативные курсы повышения квалификации). Это означает необходимость возрождение

полноценной методической службы, которая будет оказывать помощь учителям в работе и контролировать качество работы учителей с целью улучшить уровень преподавания.

### **3.5.2. Конкретные шаги по реализации (предложения для обсуждения и проработки)**

1. Установить минимальный гарантированный должностной оклад учителю за 1 ставку на всей территории России. Проработать механизм обеспечения (через субсидии дотационным регионам?).
2. Установить гарантированный минимальный уровень надбавок и доплат учителям (за классное руководство, проверку тетрадей, заведывание учебными кабинетами и тп.) в рамках утвержденной на федеральном уровне тарифной сетки. Проработать механизм обеспечения (через субсидии дотационным регионам?).
3. Подготовить, утвердить, анонсировать поэтапный план повышения минимального гарантированного должностного оклада и выплат учителю в перспективе до 2030 года.
4. Вопрос о том, какие стимулирующие выплаты учителям допустимы и необходимы, нужно продумывать дополнительно. В настоящее время стимулирующие выплаты себя во многом дискредитировали. Их получают те учителя, которые вместо рутинного ежедневного обучения детей сосредоточились на подготовках к педагогическим конкурсам или готовят небольшое количество детей к олимпиадам. Большинство учеников у таких педагогов либо постоянно на заменах, либо оставлены на произвол и самостоятельное обучение. Необходимо понимать, что в первую очередь педагог должен выполнять свою основную работу по ежедневной подготовке и проведению уроков. Также стимулирующие надбавки выплачиваются директором по своему усмотрению приближенным или лояльным учителям, нет прозрачной схемы их начисления. Основную сумму стимулирующих выплат разумнее распределить равномерно между учителями. Такой механизм защищает учителя от возможного манипулирования и произвола со стороны администрации, фокусирует учителя на выполнение его основной работы..
5. Предоставление льготной ипотеки для педагогов (льготные проценты не должны применяться в случае увольнении педагога).
6. Отсрочка от армии молодым педагогам, работающим в сельской местности и в городах с небольшим населением, на 5 лет.
7. Предоставление (социального) жилья в сельской местности с возможностью его последующего выкупа.
8. Возрождение системы семейных общежитий для работников социальной сферы (образование, медицина, культура, спорт).

9. Реальная льготная надбавка за работу в сельской местности сверх среднего уровня заработной платы (на данный момент она входит в структуру среднего уровня и практически нивелируется, вернее обеспечивает достижение среднего уровня заработной платы)
10. Пересмотр в сторону увеличения выплат за ученую степень и отраслевых званий. Это может быть полезно для привлечения в школу на небольшую нагрузку аспирантов ВУЗов.
11. Увеличение «подъемных», выплачиваемых молодым специалистам.
12. Создание общественных советов по поддержке молодых педагогов в субъектах РФ с целью оказания адресной помощи и их реальная работа, контролируемая федеральным общественным советом, который может быть создан при СПЧ.
13. Включение педагогов в льготную категорию на предоставление мест в детских садах. В отдельных муниципалитетах это является проблемой, гарантированное предоставление места в детском саду для ребенка позволит молодому учителю вернуться к работе в школе.
14. Институционально закреплённый механизм защиты педагогов от хамства и агрессии учеников через кратное увеличение штрафов родителей (до 30 тыс.). Практика есть в КОАп в рамках работы Комиссий по делам несовершеннолетних за распитие, мелкое хулиганство и тд., но штрафы минимальные - 500-1000 рублей. Оскорбление педагога надо добавить в уже существующую статью икратно увеличить штрафы.
15. Возможность получения бесплатного высшего второго образования по направлению «Образование и педагогика» работающим педагогам для смены, расширения образовательного профиля (возможно, по ходатайству школы).
16. Учитель и директор не должны нести уголовную ответственность за несчастные случаи с учениками, за действия учеников, в том числе на переменах. У учителя нет возможности контролировать каждого ребенка каждую минуту его присутствия в школе. Вероятно, есть случаи, когда учитель может предотвратить происшествие (например, агрессия вследствие продолжительной травли), но во многих случаях учитель не имеет возможности это сделать. Это тонкий вопрос, который требует дополнительной проработки, но в целом эта задача требует срочного решения.
17. Можно рассмотреть возможность создания института Уполномоченного по правам педагога по аналогии с существующими институтами. Сейчас недовольные родители пишут множество жалоб директорам, в прокуратуру, другие инстанции. Часть из этих жалоб могут быть обоснованы, но часть исходят от неадекватных родителей. Директору зачастую проще решить проблему отстранением, наказанием учителя. Директору проще решить вопрос в пользу ученика и родителей. У педагога должна быть возможность обратиться за защитой, возможность обосновать, отстоять свою позицию. Необходима тонкая работа по решению таких конфликтов. Представляется необходимым создание механизма защиты учителя в современных условиях, и использование

отработанного механизма уполномоченного по защите прав тех или иных категорий граждан может быть полезным.

18. Возрождение полноценной методической службы, целью которой является обеспечение качества преподавания в школе. Основные задачи методической службы: обеспечение и развитие педагогических кадров, повышение их квалификации, помощь в профессиональном становлении молодых педагогов, обеспечение высокого методического уровня проведения всех видов занятий, анализ качества работы педагогов.
19. Пересмотр и корректировка системы целевых показателей для директора школы и / или руководства управления образованием. Показатели должны стимулировать снижение текучки в школе, обеспечение сохранности педагогических кадров, непрерывности работы педагогов, рост качества преподавания.
20. Радикальное снижение “непедагогической нагрузки” со школы.

Это предварительный перечень конкретных мер, который может уточняться и расширяться одновременно с аналитической работой, обозначенной в разделах выше.

Настоящие комментарии подготовлены для примера в отношении учителей; необходим аналогичный анализ в отношении других педагогических работников и директоров.