



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ИСТОРИЧЕСКИЙ
КАФЕДРА ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИСТОРИИ И ПРАВА

Престиж профессии учителя в условиях дефицита педагогических
кадров на современном рынке труда: правовые и организационные
вопросы

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.01. Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Современное социально-историческое образование»

Проверка на объем Выполнила:
заимствований: 81,63 % авторского текста Студентка группы
ЗФ – 305-269-2-1
Хасанова Диана Даниловна

Работа рецензирована к
защите « 25 » ноября 2024 г. Научный руководитель:
д.и.н., декан исторического
факультета
МВ Коршунова Н. В.

зав. кафедрой отечественной
истории и права
ПБ Уваров П.Б.

Челябинск
2024

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Рынок труда в современной России	7
1.1. Профессия учителя на рынке труда.....	7
1.2. Нормативно-правовое регулирование педагогической профессии.....	14
Глава 2. Государственная политика по вопросам регулирования дефицита педагогических кадров.....	27
2.1. Государственные программы в области регулирования рынка труда...	27
2.2. Проблемные зоны правового статуса педагогического работника в современных условиях.....	33
Глава 3. Рекомендации по повышению престижа педагогических работников и преодолению дефицита кадров.....	52
3.1. Определение термина «престиж профессии» и предпосылки для формирования общественного мнения.....	62
3.2. Преодоление дефицита педагогических кадров на современном рынке труда.....	62
Заключение.....	69
Список использованных источников.....	72

ВВЕДЕНИЕ

В ситуации изменения политических, экономических, социальных парадигм в современном общественном сознании происходит дискредитация во всех сферах общества, в том числе и в сфере образования. В частности происходит замена и пересмотр ценностных ориентаций, что привело к изменениям в сфере престижа профессии учителя. Престиж профессии учителя зависит от отношения общества и государства к «школе», а также от мнений о ее качестве и эффективности, которые, в свою очередь, отражают процессы, происходящие в стране.

Вопрос стоит остро и в условиях постоянного реформирования и модернизации государственных образовательных стандартов, государственных программ в сфере образования, отсутствия инноваций и новаторства в педагогической деятельности.

Профессия школьного учителя в любом обществе является одной из основных и важных социально-профессиональных общностей, имеет прямое социальное предназначение. Роль учителя в социализации, становлении и индивидуализации личности является определяющей, именно педагог создает благоприятную среду для этого и выполняет контролирующую, развивающую, созидательную функцию и многие другие.

Педагог, куратор, ведущий за собой – друг. Как много синонимов у слова учитель, в жизни ребенка он играет одну из главных ролей, его опыт – бесценный клад, его мысли – фундамент для новой личности. Он помогает поверить в себя, сформировать внутренний стержень, проложить дорогу в жизнь, выбрать верный маршрут и найти ответы на любые вопросы.

Благодаря педагогическому профессионализму, навыкам и опыту происходит трансляция и распространение культурных ценностей, просвещение молодежи об идеалах общества, формирование общественного интеллекта, воспитание и коммуникация между поколениями.

Вопросы обучения – это всегда гарантия будущего. Педагогика и ее основы является базовой вещью в становлении и укреплении государственности в том числе. Для того, чтобы все начинания, идеи, опыт были переданы будущим поколениям на высоком качественном уровне необходимо эффективное функционирование начального звена в этой цепи – учитель. 2023 год Указом Президента Российской Федерации Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

В современных условиях важно и количество представителей данной профессии, к сожалению, количество учителей находится в дефицитных показателях, что не может не повлиять на уровень и качество образовательной среды в целом.

В связи с этим необходимо осуществлять поиск и реализацию наилучших решений, направленных на повышение социального статуса педагога, на формирование современных условий труда в образовательных учреждениях.

Социальный статус профессии педагога, вопросы условий труда, техническое состояние образовательных учреждений – все это предмет работы государственных институтов 2023 года и не только. В 2023 году ставили множество вопросов «повестки дня», касающихся образования, которые необходимо и крайне важно решать в настоящий момент.

Несмотря на это в современных условиях в обществе не высок социальный статус педагогических работников, возможно именно по этой причине возникла острая проблема недостатка педагогических кадров в образовательных организациях. Данный факт является глобальной проблемой для Российской Федерации, в частности для Челябинской области.

Актуальность этой темы также обусловлена целым рядом и других факторов, но один из ведущих – это противоречие между высокой значимостью выполняемого труда для общества и низким профессиональным

статусом педагога общеобразовательной школы. Начиная с 90-х гг. прошлого века в российском образовании произошли существенные перемены относительно требований, предъявляемых к школьному учителю и выполняемым им функциям. Это серьезно повлияло на престиж выбранной работы, самоощущение педагогов себя в профессии и восприятие престижности учителя со стороны общественности.

Образовательные организации испытывают недостаток кадров, из этого вытекает ряд проблем, влияющих на качество образования в целом, на социальный статус всех педагогов и на уровень мотивации выпускников школ поступать в педагогические ВУЗы.

Все вышеперечисленные проблемы указывают на недостаточность целенаправленной профориентационной работы школы по формированию, поддержанию и развитию у учащихся устойчивой мотивации к будущей педагогической деятельности, а также на «низкий социальный престиж» профессии педагога в обществе, снижающий привлекательность такого выбора для большинства успешных учащихся старших классов, на недостатки нормативно-правовой основы для осуществления педагогической деятельности, на положение учителей на рынке труда.

Тема исследования ранее была изучена авторами научных работ, так значительный вклад в изучение проблемы престижа профессии учителя внесли В.Ф. Черноволенко (1979), Ф.Г. Зиятдинова (1992), Н.И. Ключикова (2000), В.А. Цвык (2006), О.А. Кожевников (2007), Н.А. Пашкус (2007), О.В. Сыченков (2007), М.Г. Руднев (2008), М.А. Краснов (2008), О.А. Александрова (2009), Н.Б. Мухорина (2009), А.З. Гильманов (2009), Д.Л. Константиновский (2015).

М.Г. Руднев и Г.А. Чередниченко и Д.Л. Константиновский в своих научных трудах говорят о том, что система образования может регулировать и формировать профессиональные траектории для молодежи.

В.И. Слуцкий, В.Г. Зазыкина и В.А. Цвык рассматривают уровень зависимости престижа профессии от профессиональной деятельности и личностных качеств профессионала.

Ф.Г. Зиятдинова, А.З. Гильманов, А.А. Орлов, И.В. Воробьева выдвигают и доказывают тезисы о прямой зависимости престижа педагогической профессии от социально-экономических и политических трансформаций.

Авторы работ в области изучения престижа профессии учителя раскрывали актуальные на момент проведения своих исследований проблемы данной области, положение на современном рынке труда профессии учителя и ее престижа остаются в научных кругах мало изученными, что подтверждает актуальность выбранной темы.

Цель исследовательской работы изучить престижа профессии учителя в условиях дефицита педагогических кадров на современном рынке труда, правовые и организационные вопросы.

Поставленная цель позволила нам сформулировать следующие задачи:

- рассмотреть профессию учителя на рынке труда;
- изучить нормативно-правовое регулирование педагогической профессии;
- проанализировать государственные программы в области регулирования рынка труда;
- оценить проблемные зоны правового статуса педагогического работника в современных условиях;
- выяснить определение термина «престиж профессии» и предпосылки для формирования общественного мнения;
- рассмотреть возможности преодоления дефицита педагогических кадров на современном рынке труда.

Источниковая база данного исследования состоит из публикаций российских и иностранных исследователей, из нормативно-правовых актов РФ, статистических данных, касающихся темы исследования, текстов

публичных выступлений политиков и общественных деятелей, публикации в СМИ.

Объектом исследования является престиж профессии учителя.

Предмет исследования регулирование вопросов повышения престижа профессии учителя в условиях дефицита педагогических кадров на современном рынке труда.

Территориальные рамки исследования ограничиваются субъектами Российской Федерации.

Написание исследования базируется на методах:

А) теоритических: анализ научной литературы по проблеме исследования, синтез и обобщение, сравнение, аналогия;

Б) эмпирические: изучение и обобщение опыта реализации правовых и организационных вопросов в сфере регулирования рынка труда в условиях дефицита педагогических кадров в РФ;

В) статистические: сбор и обработка данных.

Научная новизна исследования заключается в системном анализе престижа педагогических кадров в условиях дефицита на современном рынке труда.

Поставленная цель, решаемые задачи и методология исследования обусловили логическое построение и структуру исследования, состоящего из введения, трех глав, разделенных на параграфы, заключения, списка использованных источников.

ГЛАВА 1. РЫНОК ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

1.1. Профессия учителя на рынке труда

В условиях дефицита педагогических кадров следует изучить и проанализировать рынок труда в современной России, а именно положение профессии учителя в системе рыночных отношений, для начала необходимо дать определение понятию «рынок труда», рассмотреть его функции и особенности в целом в системе для всех профессиональных групп.

Важнейшей задачей политических институтов является развитие экономической сферы государства и вхождение ее в международные финансовые отношения, для этого необходимо иметь в государстве достаточное количество человеческого капитала и возможность подготовки квалифицированных сотрудников для дальнейшей профессиональной деятельности. В современных условиях рыночной экономики необходимо учитывать потребности и особенности рынка труда для эффективной государственной политики¹.

Трактовку понятия «рынок труда» давали авторы В.И. Видяпин, А.И. Добрынин, Л.С. Тарасевич. В целом, они характеризуют данное понятие как систему рыночных отношений, общественных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование рабочей силы. Безусловно, рынок труда является неотъемлемой частью функционирования рыночных отношений².

Рынок труда имеет ряд своих функций³, рассмотрим основные из них:

¹ Хамалинский, И.В. Механизм и модели взаимодействия рынков труда и образовательных услуг / И.В. Хамалинский, В.В. Завгородняя // Вестник Международного института экономики и права. – 2012. - №2. – с.246- 249.

² Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б.М. Генкин.— 5-е изд., доп.— М. : Норма, 2020.— 416 с.

³ Салпагаров, Р.У. Рынок труда и особенности его формирования и функционирования / Р.У. Салпагаров, Т.С. Ракитина // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. – №2.- с. 319

- установка взаимосвязи между работником и работодателем – посредническая функция;
- обоснованное привлечение, упорядочивание, управление и потребление – это экономическая функция;
- гарантия высокого уровня жизни, социальной поддержки – это социальная функция;
- поддержание здоровой конкуренции – это стимулирующая функция.

Особенность рынка труда заключается в специфической категории товаров, то есть что выступает предметом торговли, а именно – это рабочая сила. Покупатель получает возможность только частично и временно распоряжаться данным ресурсом владельца, от лояльности которого зависят экономические показатели⁴.

Современный рынок труда в Российской Федерации не имеет сбалансированный характер, его недостатком является избыточность некоторых категорий труда, с другой стороны – дефицитность иных категорий⁵. В новых экономических условиях государство отказалось от прямого централизованного управления занятостью. Постепенно формируется новая система воздействия на занятость — система регулирования занятости. Главные звенья здесь:

- законы, программы стимулирования занятости;
- соглашения, заключаемые субъектами социально-трудовых отношений на национальном, региональном, отраслевом уровне и в рамках предприятий.

Рынок труда и его функционирование напрямую зависит от занятости населения⁶. Государственная политика занятости включает следующие задачи:

⁴Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника / Н.И. Шаталова.— М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003.— 400 с.

⁵ Зенченко, С.В. Структура и типология современного рынка труда / С.В. Зенченко, М.Л. Вартанова // Вопросы структуризации экономики. – 2013. - №4. – с. 304.

⁶ Какушкина, М.А., Бочарова, Н.В. Российский рынок труда: реалии современности / М.А. Какушкина, Н.В. Бочарова // Ученые записки Тамбовского отделения РoСМУ. – 2015. - №5. – с.30.

- развитие трудового рынка;
- обеспечение равных взаимоотношений всем гражданам РФ, независимо от пола, национальности, возраста;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и развитие человека;
- поддержка трудовых и предпринимательских институтов граждан, осуществляемых в рамках законности; содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение социальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды и другие);
- предупреждение массовой безработицы и сокращение ее длительности.
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, трудовая деятельность за пределами территории РФ.

Все меры государственной политики занятости могут быть разделены на две группы⁷:

- активные меры нацелены на снижение уровня безработицы и повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место путем проведения мероприятий, связанных с предотвращением (предупреждением, профилактикой) увольнений работников, и сохранения рабочих мест. Это обучение, переподготовка и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; субсидирование создания новых рабочих мест (как на существующих предприятиях, так и путем развития

⁷ Никитина, А.В. Безработица как социально-экономическое явление в современной России / А.В. Никитина // Общество: политика, экономика, право. – 2020. - №4. – с. 102.

самозанятости); организация новых рабочих мест через систему общественных работ и др.;

— пассивные меры направлены на сглаживание негативных последствий безработицы, предполагающие ответственность государства за положение субъектов на рынке труда и включающие регистрацию ищущих работу, страхование от безработицы, не денежные формы поддержки безработных и др.⁸

В условиях современной России для сферы труда характерен переход от монополии государства в административном определении правил регулирования социально-трудовых отношений к их программно-нормативной регламентации на принципах демократизации и регионализации. Это означает установление при помощи нормативных актов (законы, указы, постановления) границ, в рамках которых действуют субъекты социально-трудовых отношений. К таким нормативным актам относятся: Трудовой кодекс, пенсионное законодательство, Закон об индексации доходов населения, Закон о занятости, другие нормативные акты о защите прав отдельных категорий граждан (инвалидов, молодежи, матерей с детьми), профессиональных групп трудящихся и т.п.

Трудовой кодекс РФ регламентирует трудовое поведение в различных ситуациях (прием на работу, увольнение, охрана труда, компенсации работникам, отпуска и т.д.) работников и работодателей: представителей администрации, наемных работников, профсоюзов.

В законодательстве закреплены права и обязанности сторон социально-трудовых отношений в вопросах защиты от дискриминации, особенности применения детского труда, безопасности труда и гигиены.

Программы подразделяются на федеральные, призванные решать проблемы общенационального или межрегионального масштаба (например,

⁸ Практикум по экономике, организации и нормированию труда / под ред. д-ра экон. наук, проф. П.Э. Шлендера.— М. : Вузовский учебник, 2010.— 319 с.

«Развитие образования на 2011–2015 гг.»), региональные, отраслевые, частные (например, «Программа самозанятости»⁹).

Итак, перейдем к более конкретным показателям рынка труда на примере профессии учителя. Система образования представляет интерес не только для ученых, занимающихся изучением содержания, оценкой качества, функционирования образовательных систем в обществе, сфера образования привлекает и исследователей, специализирующихся на проблематике трудовых отношений. Согласно статистике, сегодня в России в сфере образования работают около 6 млн человек, что составляет около 8,8% всех занятых. При этом самую значительную часть среди всех учреждений, где заняты работники этой отрасли, составляют общеобразовательные учреждения (государственные и муниципальные – 46 459, негосударственные – 687).

В сфере рынка труда взаимодействуют с учреждениями граждане, желающие устроиться на работу и имеющие для этого знания в профессиональной области, такие знания можно приобрести в профессиональных учебных заведениях. Для этого выпускники общеобразовательных учреждений поступают в ВУЗы. В последнее время вырабатывается тенденция роста количества абитуриентов педагогических университетов с более высокими баллами ЕГЭ, которые выбрали поступление в педагогические ВУЗы, то есть наблюдается положительная динамика в отношении профессиональной группы в целом¹⁰. Кроме того, в 2024-2025 году повышен проходной балл для поступления в педагогические ВУЗы. В 2020-2021 учебном году направление педагогики в высшей школе вошло в тройку лидеров по итогам поступления абитуриентов, такие данные предоставил «Национально исследовательский университет «Высшая школа экономики».

⁹ Управление персоналом организации : учебное пособие / под ред. д-ра экон. наук, проф. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп.— М. : ИНФРА-М, 2011.— 370 с

¹⁰ Шикина, Е.А. Особенности профессиональной ориентации выпускников школ: проблемы и решения / Е.А. Шикина // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы.- 2022. – №6. – с. 3.

В пятерку ведущих направлений пошли «Здравоохранение», «Информатика и вычислительная техника», «Педагогическое образование», «Юриспруденция», «Экономика», примечательно то, что педагогическое направление обошло по количеству поступающих на юридический профиль. За 2022-2023 гг. возросло количество поступающих на обучение профессиям образовательной сферы:

- в 2020 году – 66 587 тыс. чел.;
- в 2021 году – 75 677 тыс. чел.;
- в 2022 году – 75 788 тыс. чел.

Как отметил Министр просвещения РФ Сергей Кравцов, государственные программы по обеспечению качества образования и повышению престижа профессии учителя дают положительные показатели и количество абитуриентов подчеркивает данную тенденцию, что закономерно влияет на рынок труда.

Востребованность профессии может показать количество открытых вакансий в стране (в среднем), так по данным Министерства просвещения РФ в 2023 году дефицит составил 11 тысяч учителей. Власти отмечают влияние государственных программ на рост зарплат учителей и частично решают имеющиеся проблемы в области образования. Стоит отметить тот факт, что показатели разнятся в регионах, так в Челябинской области в 2022-2023 учебном году число вакансий варьируется в пределах 1 тысячи, а в Москве говорят о полном укомплектовании педагогического штата и отсутствии дефицита. Наиболее остро данная проблема существует в Херсонской области, в Луганской Народной Республике, там дефицит составляет 12%.

На Дальнем Востоке больше всего не хватает учителей в Еврейской автономной области - 11%, в дефиците - преподаватели биологии, химии, физики. В Камчатском и Приморском краях нехватка составляет около 7%, при этом в Приморье не хватает учителей русского языка, математики и иностранных языков. В Ивановской области работает свыше 12 тыс. педагогов, в то же время в регионе открыто свыше 1,2 тыс. вакансий. В

Воронежской области при 18,7 тыс. учителей открыто 1,3 тыс. вакансий. Также высокий относительно ситуации по стране дефицит педагогов наблюдается в Астраханской, Кировской, Курганской областях - свыше 5%.

Количество выпускников профильных педагогических ВУЗов в стране могли бы закрыть потребности рынка труда в образовательной сфере, однако не все выбирают трудоустройство в области педагогического труда, что же может отталкивать при выборе профессии от данной сферы?

Респонденты отвечают на вопрос следующим образом: москвичи отмечают влияние конфликтов с учениками и их родителями, законными представителями, а также большой нагрузкой и жесткой регламентацией работы, отсутствие свободы¹¹. В других регионах респонденты называли среди причин низкую заработную плату и большое количество отчетов, в числе причин были и вышеуказанные, но они уже не стояли во главе угла. Мы видим разницу проблем в регионах, то есть в Москве не так остро стоит вопрос низкой заработной платы¹².

Оказалось, что для молодых людей важен факт наличия или отсутствия системы наставничества в школах, об этом говорят от 33% до 43% участников опроса, 20% респондентов отметили, что также важен карьерный административный рост.

Интересные ответы дали респонденты о желании реализовывать образовательные стартапы, об этом говорят 30% опрошенных в регионах и 56% в Москве, то есть невозможность работать в данной траектории отталкивает молодых профессионалов от работы в школе.

Для возможного решения вышеперечисленных проблем, по мнению опрошенных, необходимо реализовывать меры государственной поддержки: помощь в решении вопросов связанных с проживанием молодых педагогов,

¹¹ 7 Богданова, О.М. Рынок труда и молодежь / О.М. Богданов // Концепт. – 2014. - №9. – с. 1-6

¹² Резник Г.А., Суханова Т.В., Григорян Е.С. Рынок труда как фактор устойчивого развития региона и др. – Пенза: ПГУАС, 2004.

рост заработной платы в области дополнительных выплат, улучшение условий труда, изменение системы продвижения по карьерной лестнице¹³.

Изучив и проанализировав рынок труда современной России в условиях дефицита педагогических кадров, а именно положение в нем профессии учителя, можно сделать следующие выводы:

- рынок труда – это система рыночных отношений, общественных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование рабочей силы, рынок труда имеет свои специфические функции и особенности;

- в образовательной сфере рынок труда находится под влиянием государственных программ по обеспечению качества образования и повышению престижа профессии учителя;

- в 2020-2021 учебном году направление педагогики в высшей школе вошло в тройку лидеров по итогам поступления абитуриентов;

- профессия учителя на современном рынке труда достаточно востребована, такие выводы помогают сделать показатели количества открытых вакансий в стране (в среднем), так по данным Министерства просвещения РФ в 2023 году дефицит составил 11 тысяч учителей.

1.2. Нормативно-правовое регулирование педагогической профессии

Современная образовательная политика нацелена на совершенствование нормативно-правового регулирования педагогической профессии. В условиях дефицита педагогических кадров в РФ нормативно-правовое обеспечение образовательных организаций и его соответствие законодательству становится центром внимания в отрасли управления общеобразовательными организациями со стороны социальных институтов.

¹³ Загайнова, А.А. Основные проблемы рынка образовательных услуг в современной России / А.А. Загайнова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2013. - №91. – с. 1421.

В условиях реформирования социальной политики государства возникла необходимость изменения и актуализации нормативно-правовой составляющей профессии педагога, образовательные учреждения обязаны проверять и выполнять требования в части соответствия локальных актов и образовательных программ законодательству РФ, а также обновлять основные документы, на основе которых функционируют образовательные учреждения. Все это необходимо для прогрессивного, устойчивого образовательного процесса.

Нормативно-правовое обеспечение это совокупность средств, способов и приемов, которые направлены на повышение качества образования, на реализацию государственных проектов, достижение поставленных целей и задач, на формирование современной личности учащихся и т.д.¹⁴.

Государственная политика РФ использует реформирование нормативно-правовой сферы как главный инструмент в своей реализации. В государстве закреплён статус приоритетности образования путем принятия ФЗ «Об образовании в РФ», имеющих статей в Конституции РФ, введения ФГОС и иных системных образовательных нормативно-правовых документов.

Нормативно-правовое обеспечение педагогической деятельности – это совокупность документов, регламентирующих структуру, функции и задачи образовательной сферы и педагогической профессии, права, обязанности профессиональной общности и ее представителей. Разработка и появление новых нормативно-правовых документов регламентирующих педагогическую деятельность определяется необходимостью повышения качества образования и повышения уровня престижа профессии учителя.

¹⁴ Ларюшкин С. А. Права и социальные гарантии педагогических работников в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» и Законом «Об образовании» от 10. 07.1992 № 3266-1 // Народное образование. 2016. № 2. С. 44 - 45.

Говоря о нормативно-правовой базе школьного учителя, следует отметить, что она делится на федеральные и внутришкольные документы¹⁵. К федеральным документам относятся:

1. Конституция РФ.
2. Трудовой Кодекс РФ.
3. Закон РФ «Об образовании».
4. Федеральный перечень учебников, рекомендованных Министерством образования и науки РФ к использованию в образовательном процессе в общеобразовательных учреждениях.
5. Федеральный государственный образовательный стандарт.
6. Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ»
7. Федеральный закон «О защите детей от информации, причиняющий вред их здоровью и развитию»
8. Примерная основная образовательная программа образовательного учреждения.
9. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России.

К внутришкольным документам относятся:

1. Образовательный план на основе базисного учебного плана.
2. Календарно-тематическое планирование.
3. Рабочая программа.
4. Должностная инструкция.

Разберем документы федерального значения. Основным законодательным документом для всех категорий граждан РФ является Конституция Российской Федерации, статья 37 провозглашает запрет на труд против воли человека, свободный выбор трудовой деятельности (не запрещенную законом). Все вышеперечисленные положения являются

¹⁵ Буслов Е.В., Волохова Е.Д., Ермошин Г. Т. И др. Обзор и анализ законодательства в области образования в Российской Федерации: Аналитический отчет. - Уфа: Восточный университет, 2017. С. 11.

законом и для педагогических работников. Педагог в праве самостоятельно выбирать, в каком образовательном учреждении он будет осуществлять педагогическую деятельность. Педагогический работник по закону – это физическое лицо, которое находится в трудовых отношениях с учреждением образования с целью осуществления обучения, воспитания и (или) организации образовательного процесса. Для регламентации труда педагогических работников принято использовать специальные правовые нормы и общее трудовое законодательство.

Педагогический работник, как и любой другой гражданин РФ, в своей деятельности основывается на Трудовой кодекс Российской Федерации, которые является основным законодательным актом, систематизировавшим трудовые отношения в РФ. Трудовой кодекс Российской Федерации принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года¹⁶.

Основной целью данного нормативно-правового документа служит установление гарантий на государственной уровне трудовых прав и свобод гражданина РФ, а также оптимизация условий труда, защита сторон правоотношений – работника и работодателя.

Для педагогического работника, как и для других профессиональных категорий, ТК РФ гарантирует социальное партнерство, обязательное заключение и соблюдение трудовых договоров в соответствии с законодательством, материальное обеспечение педагогического труда, соблюдение норм охраны труда, свободное распоряжение трудовыми способностями, соблюдение рабочего графика (предоставление ежегодного отпуска и выходных дней), равенство прав и возможностей для всех работников коллектива¹⁷.

¹⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020). 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ. – Текст: непосредственный

¹⁷ Першина Л. Б. Актуальные проблемы реализации прав, свобод и гарантий педагогических работников // Актуальные вопросы юридических наук: материалы IV Междунар. науч. конф.. Чита., 2018. С. 5

Важнейшей задачей в данном законодательном акте закреплена невозможность дискриминации в трудовых отношениях. Также ТК РФ закрепляет ответственность работодателя за несвоевременную оплату труда работникам, которые в случае неисполнения несут административную, уголовную и материальную ответственность за содеянное¹⁸.

Все нормативно-правовые документы изданные и принятые в РФ не должны противоречить настоящему Кодексу, работодатели имеют возможность согласно своим компетенциям издавать локальные акты, но должен учитывать нормы Кодекса и мнение представительного органа работников (если существует такой представительный орган)¹⁹.

Педагогический работник вступает в должность после заключения с учреждением трудового договора, статья 56 ТК РФ регламентирует данный правовой акт как «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя»²⁰.

В рамках данного нормативно-правового документа определяются права и обязанности сторон, которыми являются сам педагогический работник и

¹⁸ Давыдов К. В. Законодательство об административной ответственности за правонарушения в сфере образования и защита прав субъектов образовательных отношений // Вестник Омской юридической академии. 2016. № 2. С. 44.

¹⁹ Москалева А.А. Юридическая ответственность как элемент правового статуса педагогического работника // Государство и право в условиях современного гражданского общества. 2016. С. 18 - 19

²⁰ Буслов Е.В., Волохова Е.Д., Ермошин Г. Т. И др. Обзор и анализ законодательства в области образования в Российской Федерации: Аналитический отчет. - Уфа: Восточный университет, 2017. С. 12.

работодатель. Документ должен соответствовать требованиям статьи 57 ТК РФ об общих требованиях к работнику и включать требования специальные, которые регламентированы другими статьями ТК РФ. Так статья 333 ТК РФ устанавливает для педагогических работников образовательных учреждений сокращенное рабочее время в количестве 36 часов в неделю. Работодатель при распределении часовой нагрузки для педагога должен учитывать количество часов по учебному плану и программам, наличия кадров в учреждении и другие особенности. Если возможный объем работы меньше 18 часов (что равняется одной ставке), то учебная нагрузка устанавливается только с письменного согласия работника²¹.

В соответствии со статьей 98 ТК РФ педагогический работник может работать по совместительству. Данное право предоставлено им Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»²², а именно:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству: выполнять другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту своей основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами РФ установлены санитарно-гигиенические ограничения);

²¹ Свирина А.А. Эффективное управление предприятием: сбалансированный подход. Монография. – М.: Креативная экономика, 2019. С. 156.

²² Федорова И.Ю., Елистратова Е.Ю. Совершенствование механизма финансирования системы образования // Финансовый журнал. 2018. № 1. С. 150.

б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем;

в) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Следующий важный нормативно-правовой акт регулирующий педагогическую деятельность и труд – ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273. Данный закон, помимо всего прочего, определяет правовое положение участников отношений, а значит и педагогических работников, в сфере образования²³.

Статья 47 «Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации» гласит, что педагог имеет особый статус в обществе и он имеет право на условия для педагогической деятельности, имеет социальные и трудовые гарантии.

Закон нацелен на регулирование труда педагогических работников, он подробно выдвигает требования к педагогическим работникам, в нем разъяснены должностные обязанности педагогических работников²⁴.

На основании действующего законодательства педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года, данное право регламентировано Положением Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях

²³ Толоконников В. К. Особенности правового статуса педагогического работника в законопроекте «Об образовании в Российской Федерации» // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Право. 2017. № 1. С. 42.

²⁴ Козырин А. Н., Трошкина Т. Н. Правовое регулирование отношений в сфере образования: научно-практический комментарий статьи 4 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» // Ежегодник российского образовательного законодательства. 2016. Т. 8. С. 11.

предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года»²⁵.

Этим Положением определены виды деятельности, включаемые в непрерывную преподавательскую деятельность, случаи, при которых, стаж не прерывается, условия оплаты отпуска и т.д. Порядок и условия предоставления длительных отпусков педагогическим работникам других учреждений определяются учредителями и (или) уставами этих учреждений. За находящимся в длительном отпуске педагогическим работником сохраняется место работы (должность). Причем во время отпуска не допускается перевод работника на другую работу (ст. 72 ТК РФ), а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ).

В своей педагогической деятельности учитель имеет право на свободу выбора методик преподавания и рабочих программ, однако методический аппарат, который является инструментом для достижения образовательных целей, четко регламентирован Приказом Министерства просвещения РФ «Об утверждении федерального перечня учебников, допущенных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, организациями, осуществляющими образовательную деятельность и установление предельного срока использования исключенных учебников». Ежегодно данный перечень обновляется и дополняется соответствующими нормативно-правовыми актами.

Важнейшим документом для учителя является Федеральный государственный образовательный стандарт, в нем выдвинуты требования к структуре образовательных программ, к условиям реализации (кадровым, финансовым, материально-техническим), к результатам освоения учениками

²⁵ Микушина М.Н. Трудовые отношения. Регулирование труда педагогических работников: Сборник нормативных актов и судебных постановлений / Новосибирск: Сибирское университетское изд-во. 2013. – С. 231. – Текст: непосредственный.

программ. ФГОС позволяет в своей педагогической деятельности реализовывать авторские программы, но соблюдать и выполнить требования в отношении тех компетенций, которыми должен обладать выпускник каждого уровня образования²⁶.

ФГОС нацеливает и обязывает всех педагогов решать задачу развития и воспитания личности обучающихся, развития способности для самообразования. Педагог должен в своей работе использовать информационно-коммуникационные технологии, использовать системно-деятельностный подход. Для образовательных учреждений документ выдвигает требования по разработке учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ по предметам, методических и оценочных материалов.

Следующим важным к исполнению законом является ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 27.07.1998 № 124-ФЗ²⁷. Педагогический работник в соответствии с Конституцией РФ и данным нормативно-правовым документом обязан соблюдать основные гарантии прав и интересов ребенка. Это необходимо для признания детства важным этапом жизни каждого человека и нацелено на подготовку несовершеннолетних к полноценной жизни в обществе. Данный закон позволяет признать личность ребенка общественно значимой, проявлять творческую активность, развивать высоко нравственные качества, воспитываться в патриотизме и гражданственности.

В соответствии с данным нормативно-правовым документом педагог должен в своей работе содействовать физическому, интеллектуальному, психическому, духовному и нравственному развитию детей, реализовывать личность ребенка в духе традиций народов РФ, достижений культуры.

²⁶ Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (утвержден приказом МОиН РФ от 17 декабря 2010г. №1897). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=2588>

²⁷ Федеральный закон "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" от 24.07.1998 N 124-ФЗ (ред. от 28.12.2016 N 465-ФЗ) // СЗ РФ. 2016. № 46. Ст.3645.

Помимо этого педагог должен осознавать и действовать в направлении защиты ребенка от вредных и негативных факторов, поддерживать семью в данном направлении.

Педагог в своей работе должен основываться и действовать в соответствии с Федеральным законом «О защите детей от информации, причиняющий вред их здоровью и развитию» от 29.12.2010 N 436-ФЗ. Информация, запрещенная для детей, не должна распространяться в образовательных, медицинских учреждениях, а также учреждениях культуры и не может размещаться на расстоянии менее чем 100 метров от их зданий. Педагогический работник, как и любой другой гражданин должен осознавать ответственность и препятствовать получению ребенком следующих видов информации²⁸:

- «побуждающая детей к совершению действий, представляющих угрозу их жизни и (или) здоровью, в том числе к причинению вреда своему здоровью, самоубийству, либо жизни и (или) здоровью иных лиц, либо направленная на склонение или иное вовлечение детей в совершение таких действий»;
- «способная вызвать у детей желание употребить наркотические средства, психотропные и (или) одурманивающие вещества, табачные изделия, никотинсодержащую продукцию, алкогольную и спиртосодержащую продукцию, принять участие в азартных играх, заниматься проституцией, бродяжничеством или попрошайничеством»;
- «отрицающая семейные ценности и формирующая неуважение к родителям и (или) другим членам семьи».

А также законом предусмотрен запрет других видов информации, приносящих вред ребенку.

Среди нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность педагога в образовательном учреждении, существует Примерная основная образовательная программа образовательного учреждения.

²⁸ Шипачев А.В. Юридическая ответственность педагогических работников // Общество: экономика, политика, право. 2017. № 6. С. 14.

Основная образовательная программа основного общего образования, создаваемая образовательной организацией, является основным документом, определяющим содержание общего образования, а также регламентирующим образовательную деятельность организации в единстве урочной и внеурочной деятельности при учете установленного ФГОС соотношения обязательной части программы и части, формируемой участниками образовательного процесса.

Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России²⁹ также является основой при планировании и реализации образовательных задач в педагогической деятельности и профессии. разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», на основе ежегодных посланий Президента России Федеральному собранию Российской Федерации. Концепция является методологической основой разработки и реализации федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

Концепция представляет собой ценностно-нормативную основу взаимодействия общеобразовательных учреждений с другими субъектами социализации - семьёй, общественными организациями, религиозными объединениями, учреждениями дополнительного образования, культуры и спорта, средствами массовой информации. Целью этого взаимодействия является совместное обеспечение условий для духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся.

Помимо вышеперечисленных документов федерального значения педагог образовательного учреждения должен вести свою деятельность в

²⁹ Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России». М.: Просвещение, 2018

соответствии с локальными нормативными актами, которые издаются в учреждении³⁰.

Должностная инструкция является документом, регламентирующим рамки деятельности педагога³¹. Она разрабатывается на основе квалификационной характеристики учителя образовательного учреждения, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 августа 2009 г. № 593 в составе раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Инструкция для учителя-предметника это универсальный документ для учителей всех дисциплин одного образовательного уровня в данном учреждении, например, должностная инструкция учителя 5-9 классов. В ней прописаны основные правила, обязанности и принципы, на которых основывается работа учителя. Также документ регламентирует иерархию подчиненности в школе, например, учитель истории подчиняется непосредственно заместителю директора по учебной работе. Данный документ описывает на основе каких нормативно-правовых актах строится педагогическая деятельность, начиная с федеральных, заканчивая локальными (приказами, правилами, нормами, техники безопасности).

Педагог, согласно должностной инструкции, выполняет в своей деятельности следующие функции:

- образовательная и воспитательная функции в условиях специфики и принципов преподаваемого предмета, и с учетом возрастных особенностей;

³⁰ Положение о лицензировании образовательной деятельности, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 28 октября 2013 г. No 966 // Собрание законодательства РФ. 2013. No Ст. 5764.

³¹ Великанова С. С. Анализ нормативно-правовой базы оценки профессиональной деятельности и аттестации работников муниципальных учреждений // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. – 2017. – № 9-10. – С. 60-61.

- содействие социализации обучающихся, формированию у них общей культуры, осознанному выбору ими и последующему освоению профессиональных образовательных программ;

- соблюдение и обеспечение основных норм, правил, техники безопасности в процессе деятельности.

Должностная инструкция достаточно подробно и широко описывает круг обязанностей педагога, может включать более 20 пунктов. Например, в обязанности учителя входит обеспечение светского характера образования.

В соответствии с законодательством РФ данный документ включает в себя и описание прав учителя, например, свободный выбор и использование методики обучения и воспитания, не противоречащие закону «Об образовании».

В установленном законом порядке учитель несет ответственность за реализацию не в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса и за иные действия.

Документ также включает такие пункты как режим рабочего дня, нагрузка, варианты замещения педагога в случае временного отсутствия, функционирование работы с администрацией школы, принципы обмена информацией по вопросам педагогической деятельности с администрацией и коллективом школы.

Учитель в общеобразовательном учреждении работает в соответствии с рабочей программой по предмету, календарно-тематическому планированию, программой воспитания в школе³². Образовательное учреждение на протяжении учебного года может издавать новые нормативные документы, не противоречащие вышеперечисленным документам, законам и учитель должен выстраивать свою педагогическую деятельность в рамках данных документов.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что учитель в процессе педагогической деятельности в образовательном учреждении основывается на

³² Софронова Н. В. Программно-методические средства в учебном процессе общеобразовательной школы. М.: ИИО РАО, 2018.178 с.

нормативно-правовую базу в сфере образования, воспитания несовершеннолетних граждан РФ на федеральном, региональном и местном уровнях и должен строго выполнять регламент данных актов.

ГЛАВА 2. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ПО ВОПРОСАМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕФИЦИТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

2.1. Государственные программы в области регулирования рынка труда

Действующая законодательная база в РФ, документы международной организации труда, социально-экономические показатели дают обоснование в важности проведения политики занятости и усиления государственного регулирования рынка труда и проблем занятости населения.

В РФ меры по регулированию рынка труда реализуются посредством государственной политики, которая включает совершенствование и актуализацию нормативно-правовой базы, программы и другие меры³³. Государственное регулирование рынка труда необходимо по причине его несовершенства, минимизировать такие несовершенства можно через реализацию главных целей:

1. Осуществлять такое функционирование рынка труда, при котором трудовые ресурсы будут максимально задействованы, то есть обеспечить полную занятость;
2. При установлении гибкости и вариативности рынка труда, сохранить его управляемость со стороны государственных структур и обеспечить его стабильное функционирование.

Государственная политика – это совокупность мер и действий, цель которых решение общественных проблем, реализация и достижение значимых для общественности задач по развитию определенных сфер³⁴. Достичь поставленные цели и задачи помогают методы экономические, правовые, административные, используя доступные ресурсы. Особенностью

³³ Кушин В.И. Государственное регулирование рыночной экономики, М.: Издательство РАГС, 2020.

³⁴ Хавина С. И. Государственное регулирование в современной смешанной экономике./ Вопросы экономики. №11, 2021.

государственной политики является открытость, ориентированность на результаты, в нее входят:

- стратегические программы;
- плановые мероприятия.

Реализация и разработка вышеперечисленных мероприятий исходит от государственной и муниципальной власти, а также с участием общественных организаций.

Государственная политика есть политический процесс управленческого влияния институтов исполнительной власти государства на основные сферы общества, опирающаяся на непосредственное применение государственных властных полномочий, как при разработке, так и при осуществлении стратегии и тактики регулирующего и организующего воздействия на все компоненты, аспекты функционирования и развития экономики, социальной сферы и других подсистем общества. Элементы государственной политики имеют ряд особенностей и классификацию. Можно выделить следующие основные виды компонентов системы государственной политики: субстанциональные, человеческие, институциональные, процессуальные и духовные.

Государственная власть имеет императивный характер, его сущность заключается в применении расширенного ряда мер и методов правового влияния для осуществления предусмотренных законом процессов по управлению воздействием на общественные институты и системы сферы распределения ресурсов и общественных благ. Меры принуждения со стороны государства предусматривают полномочия силовых органов и специальных учреждений, этот факт говорит об институциональном характере воздействия государственной политики. Органы исполнительной власти имеют полномочия для непосредственного осуществления государственной политики³⁵.

³⁵ Четвернина Т. А. Положение безработных и государственная политика на рынке труда./Вопросы экономики. №2, 2017.

По характеру распространения государственная политика дифференцируется на общую (универсальную) и отраслевую. Отраслевая государственная политика должна соответствовать тем принципам, в сфере которой она применяется, например в образовательной – принципы правомерности, открытости и др.

Особое внимание заслуживает государственная политика, направленная на экономическую и социальную сферы, их считают приоритетными и значимыми для общества в целом. Общество крайне положительно воспринимает реализацию государственной политики в данных областях и таким образом одобряет действующую власть.

Принципы социальной политики являются основополагающими для деятельности институтов и органов государственной власти по регулированию социальных процессов на основе знания требований закономерностей их функционирования и развития.

Для осуществления эффективной государственной политики необходимы методы управления, это совокупные способы по организации и регулированию социальной сферы и ее институтов, определению условий для функционирования и развития. Как и принципы, методы бывают общие и отраслевые.

Для отраслевых методов управления государственной политикой применим программно-целевой метод. Преимущество данного метода заключается в возможности объединения средств и ресурсов для решения проблемы³⁶. На данном этапе исторического развития в Российской Федерации этот метод широко и успешно применяется, ежегодно на реализацию различных социальных программ выделяются средства из федерального бюджета для достижения целей и решения социально-значимых проблем.

³⁶ Андреева, О.В. Программно-целевое бюджетирование в системе социальной защиты населения в регионе [Текст] / О.В. Андреева, А.А. Суховеева // Экономические науки. - 2012. - № 7 (92). - С. 105-109.

Все вышеупомянутые принципы и методы представляют собой систему государственной политики, существование которой определяет упорядоченность и гармонизацию общественных отношений и процессов, равновесие, устойчивость, планомерное развитие различных сфер общества.

По отношению к объекту политика меняет свой характер, так например реализация программ в сфере социальных отношений называется социальной политикой, в сфере экономики – экономической и т.д. Сфера образования является частью социальной политики наравне с жилищной, жилищно-коммунальной и т.д.

Важнейшей задачей государственной образовательной политики является создание полноценно развитого научного потенциала страны, и большего количества специалистов во всех остальных областях и сферах деятельности. Без должного уровня образования у специалистов различных профилей государство лишится всех остальных отраслей деятельности общества и можно будет забыть о его полноценном функционировании. Общество должно быть полноценным, а значит образованным и роль государственной политики в данной области сложно переоценить. Частью образовательной политики является формирование эффективного рынка труда, в котором учителя могут действовать в рамках социальной мобильности, профессиональной мобильности и реализовывать себя в профессиональной сфере на рынке труда на территории субъектов РФ.

Инструменты для реализации мер поддержки в сфере рынка труда могут быть на федеральном, региональном и местном уровнях.

Государственная программа – это официальный документ, который включает в себя описание мер и их принципов в вопросах стратегического планирования, программа включает подробное описание цели, задач и способов их достижения в определенной сфере. Программа должна быть ограничена сроками достижения цели и является инструментом государственной политики по достижению социально значимых приоритетных задач.

По данным портала Госпрограмм РФ сейчас действует более 40 государственных программ, включающих работу 80 органов властвующих структур. Для реализации государственных программ в области социально-экономических сфер ежегодно из федерального бюджета выделяется более 70% средств³⁷.

Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» регламентирует деятельность и назначение государственных программ. Так в статье 28 настоящего закона закреплено, что данные программы разрабатываются федеральными органами исполнительной власти в соответствии со стратегией социально-экономического развития РФ, пространственного развития и основных направлениях деятельности Правительства РФ.

Программы могут включать подпрограммы, которые состоят из отдельных мероприятий, имеющих аналогичную цель. Разработка, реализация, оценка достижения цели – все это входит в круг компетенций Правительства РФ.

На данный момент с 1 января 2024 г. регламентирует регулирование рынка труда и занятости населения новый Закон о занятости населения в РФ от 12.12.2023 № 565-ФЗ³⁸.

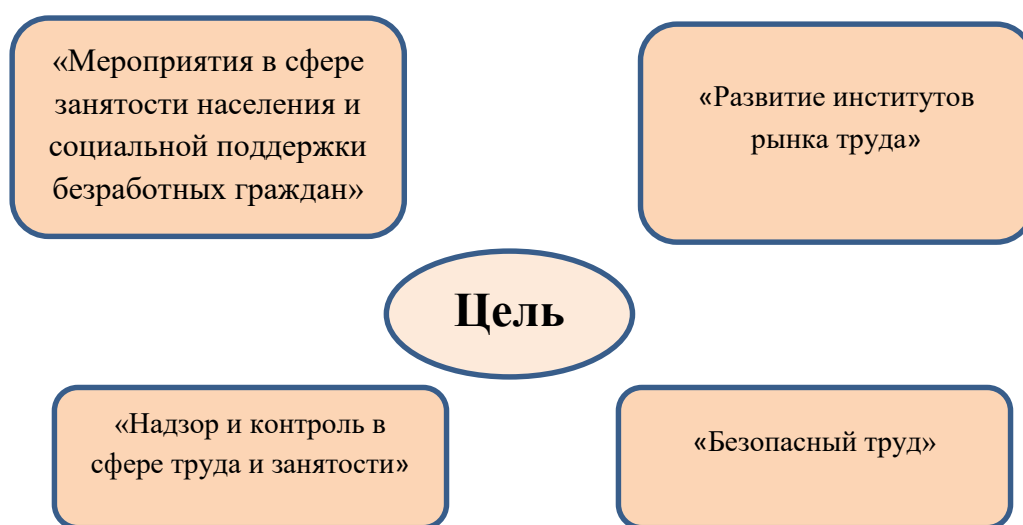
В настоящее время на территории РФ реализуется программа «Содействия занятости населения»³⁹, целью которой является – создание условий для формирования культуры безопасного труда и повышение эффективности мер, направленных на сохранение жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности.

³⁷ Барулин, С.В. Оценка результативности и эффективности реализации долгосрочных целевых программ [Текст] / С.В. Барулин, В.С. Кусмарцева // Финансы. - 2018. - № 5. - С. 22-27.

³⁸ Официальный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru / Публикация: Российская газета, N 286, 18.12.2023

³⁹ Бочарова, И.Н. Программы содействия занятости: социальная политика // Экономист, 2015 № 5. С.77.

Достижение поставленной цели предполагает через реализацию 4 направлений:



Эффективное функционирование и совершенствование системы образования возможно по инициативе образовательных учреждений, их руководителей, от лица муниципалитетов, отдельных городов, общественности и других элементов, однако более целенаправленное и оптимальное реформирование происходит «сверху», то есть по инициативе властных структур, государственных институтов. В данном случае можно говорить, что осуществлять такие изменения в рамках одного единого государства необходимо с помощью государственной политики.

В РФ реализуется государственная программа «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства от 26 декабря 2017 года № 1642. Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы утверждены до 2030 года. В рамках данной программы планируется проводить большое количество мероприятий различной направленности, в том числе и устройства на свободные рабочие места педагогов⁴⁰.

⁴⁰ Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования»: утв. Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017. № 1642.

В рамках действующей стратегии реализуется федеральная программа «Земский учитель», она действует с 2020 года и ее предназначение состоит в том, чтобы привлечь большое количество педагогов в сельскую местность, что на данный момент является приоритетной задачей социальной политики в РФ.

Данная программа разработана по инициативе Президента РФ, основная цель ее – смотивировать, привлечь, зародить интерес к педагогической деятельности в селах, население которых менее 50 тысяч жителей.

В рамках программы предусмотрены материальные меры для привлечения педагогов от 18 до 55 лет, так, переехавшим учителям предоставляется выплата в размере 1 млн руб., а в Дальневосточном ФО – 2 млн руб.

Таким образом, исходя из вышеперечисленного можно сделать вывод, что в РФ реализуются государственные программы в области регулирования рынка труда, профессиональная группа педагогов также входит в число целевой аудитории данных программ.

2.2. Проблемные зоны правового статуса педагогического работника в современных условиях

Современные исследователи признают несовершенства в нормативно-правовой базе в вопросах защищенности педагогов, все чаще обращают внимание на недостатки в ней, данные вопросы вызывают общественный резонанс, так как каждый житель нашей страны в большей или меньшей степени имеет отношение к образовательной среде, к школе в роли родителей, бабушек и дедушек, в роли самих учеников и педагогов, непедагогических работников школы или в любой другой. Несмотря на большое количество законов, подзаконных актов, стандартов и других нормативных документов вопросы реализации защиты прав школьного учителя не решены в настоящее время.

Действующая система законодательства об образовании представляется как совокупность законов и подзаконных актов с явным количественным превосходством последних⁴¹.

В связи с колоссальными изменениями в российском обществе законодательная база в образовательной сфере претерпевает реформирование, ведется работа в деле ее совершенствования. Следует для начала рассмотреть имеющиеся нормы образовательного права, выделить их особенности и недостатки.

На территории Российской Федерации в законодательстве существует понятие особого статуса педагогических работников, разрабатывается ряд государственных программ, касающихся педагогических работников, президент дает поручения по ограничению нагрузки на педагогов, для педагогов созданы некоторые особые условия для благоприятного ведения профессиональной деятельности: учителя могут пользоваться мерами социальной поддержки со стороны государства. Но такое большое количество преференций преимущественно на документальном уровне, на практике ситуация несколько иная. Для этого следует внимательно изучить правовые аспекты, касающиеся образовательной среды, педагогических работников в ней и ситуации в настоящее время.

В действующем законодательстве основным нормативно-правовым актом, который регулирует правоотношения педагогических работников является Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023) "Об образовании в Российской Федерации"⁴². Данный закон охватывает значительный круг вопросов, которые попадают в образовательную среду. В отношении школьного учителя закон регламентирует его права и обязанности, указанные в статьях 47, 48. Заметим, что права учителя в количественных

⁴¹ Спасская В.В. Законодательство Российской Федерации в сфере образования: становление и перспективы развития. М., 2019. 124 с.

⁴² Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Российская газета. 2012. 31 декабря.

показателях значительно уступают обязанностям и зачастую имеют неясную или двоякую трактовку.

Ниже представим выдержки из ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»⁴³. Педагогическим работником, согласно ФЗ «Об образовании в РФ», признается лицо, имеющее образовательный ценз, соответствует квалификационным характеристикам и выполняющим функцию по воспитанию и обучению».

Ст. 46 ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» гласит, что лицо должно иметь среднее профессиональное или высшее образование. В случае, если лицо имеет среднее специальное образование, его могут допустить к педагогической деятельности в дошкольных учреждениях, учителем начальной школы.

Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) имеет статью определяющую лицо, которое имеет право заниматься педагогической деятельностью – это лицо, имеющее образовательный ценз.

Работники образования обязаны выполнять специальные квалификационные требования согласно приказу Минсоцразвития разделу «Квалификационные характеристики должностей работников образования»⁴⁴.

Наряду с образовательными организациями образовательной деятельностью могут заниматься индивидуальные предприниматели, при условии их регистрации в Федеральной налоговой службе РФ (принадлежащей территориально к тому или иному субъекту деятельности).

⁴³ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации»//Собрание законодательства РФ. 31.12.2012. № 53 (ч.1). Ст. 7598

⁴⁴ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761 (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»//Российская газета. № 237. 20.10.2010

Существуют критерии, согласно которым не имеют право осуществлять педагогическую деятельность следующие физические лица индивидуальные предприниматели:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Действующее законодательство предусматривает случаи, когда педагогический работник может быть отстранен от своей деятельности официально по желанию работодателя. Таким случаем является, если на него заведено уголовное дело за определенные виды преступлений. В указанном случае педагогический работник отстраняется от работы на весь период производства по уголовному делу до его прекращения или до вступления в силу приговора суда. При этом законодательством вводится безусловный и бессрочный запрет на занятие педагогической деятельностью, предполагаются безусловное увольнение лиц, имевших судимость, не предусматривая при этом необходимость учета вида и степени тяжести

совершенного преступления; срока, прошедшего с момента его совершения; формы вины; обстоятельств, характеризующих личность, в том числе поведение лица после совершения преступления; отношение к исполнению трудовых обязанностей, а также иных факторов, позволяющих определить, представляет ли конкретное лицо опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних⁴⁵.

Законодательство российского государства предусматривает академические права и свободы для лиц, осуществляющих педагогическую деятельность. Данные права предусматривают свободное использование и распоряжение научной информацией полученной в ходе исследований, а также свободный выбор методики преподавания и обучения детей, свободное выражение своего мнения, свободный выбор научного поля деятельности и предоставления ее результатов.

Педагог имеет право на сокращенное количество рабочих часов, так устанавливается рабочее время не более 36 часов с учетом внеурочной нагрузки, подготовку учебно-методических материалов и ведение отчетной документации⁴⁶.

Рабочее время педагогических работников регламентируется Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 563 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». В данном приказе установлено, если для выполнения некоторых обязанностей не требуется нахождение работника непосредственно в организации, то педагог может находиться там, где ему удобно заниматься деятельностью, то

⁴⁵ Постановление Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149636/ (дата обращения: 25.02.2023).

⁴⁶ П. 7.2 «Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников», утв. Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2006 - № 32.

есть работать. Работодатель в данном случае не имеет права требовать нахождения на рабочем месте.

Приказ также устанавливает, что работодатель обязан предоставлять работникам методический день, однако на усмотрение организации и этот день не является выходным днем.

Данные права и социальные гарантии, описанные в больших количествах различных документах законодательного характера, зачастую не соблюдаются в образовательных учреждениях, педагоги вынуждены работать и в нерабочее время. На этом следует остановиться подробнее.

Следует отметить, что в рабочее время педагогических работников входят виды работ:

- учебная работа;
- воспитательная работа;
- творческая работа;
- научная работа;
- исследовательская работа;
- индивидуальная работа с обучающимися;
- иная работа, предусмотренная трудовыми, должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом.

За все виды работ в совокупности педагогический работник получает заработную плату, при этом должны считаться не только «отведенные часы». Закон гласит, что соотношение учебной работы и другой определяется локальным нормативным актом с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации педагога.

Необходимо обратить внимание на тот факт, что в полной мере это реализуется лишь на уровне высшего образования, такой возможности на уровне общеобразовательных организации нет и она не может быть реализована по причине привязки к 18-ти часовой нагрузке на 1 ставку заработной платы. Если нагрузка педагога будет меньше, чем 1 ставка, то данная работа не будет входить в педагогический стаж и повлияет на срок

назначения трудовой пенсии по старости, что порождает ряд проблем для педагогов, следовательно такая практика уменьшения нагрузки на педагога в школах практически не используется.

Требования к продолжительности рабочего времени педагогических работников в образовательных учреждениях регламентируются Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Этот приказ устанавливает ряд гарантий для педагогов, в нем говорится, что объем нагрузки определяется ежегодно и устанавливается локальным нормативным актом, оговаривается с педагогом лично, объем не может быть изменен в течение года по инициативе работодателя. Такое соглашение между педагогом и работодателем должно быть заключено в письменной форме и при этом должна обеспечиваться преемственность преподаваемых дисциплин. На деле же педагог зачастую вынужден соглашаться с условиями работы, которые выдвигает администрация школы, что продиктовано экономическими факторами, то есть иными словами, педагог соглашается на большой объем нагрузки из-за повышения заработной платы и работает больше, чем на 1 «ставку».

Понятие «ставка» в образовательной сфере является достаточно распространенным, в нормативном акте (Приложение к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «Продолжительность рабочего времени») это понятие затрагивается в контексте объема заработной платы.

Вышеупомянутое приложение к приказу также позволяет трактовать понятие «ставка» в нескольких значениях:

- только фиксируемая в трудовом договоре часть рабочего времени педагога;
- полная (вся) работа педагога.

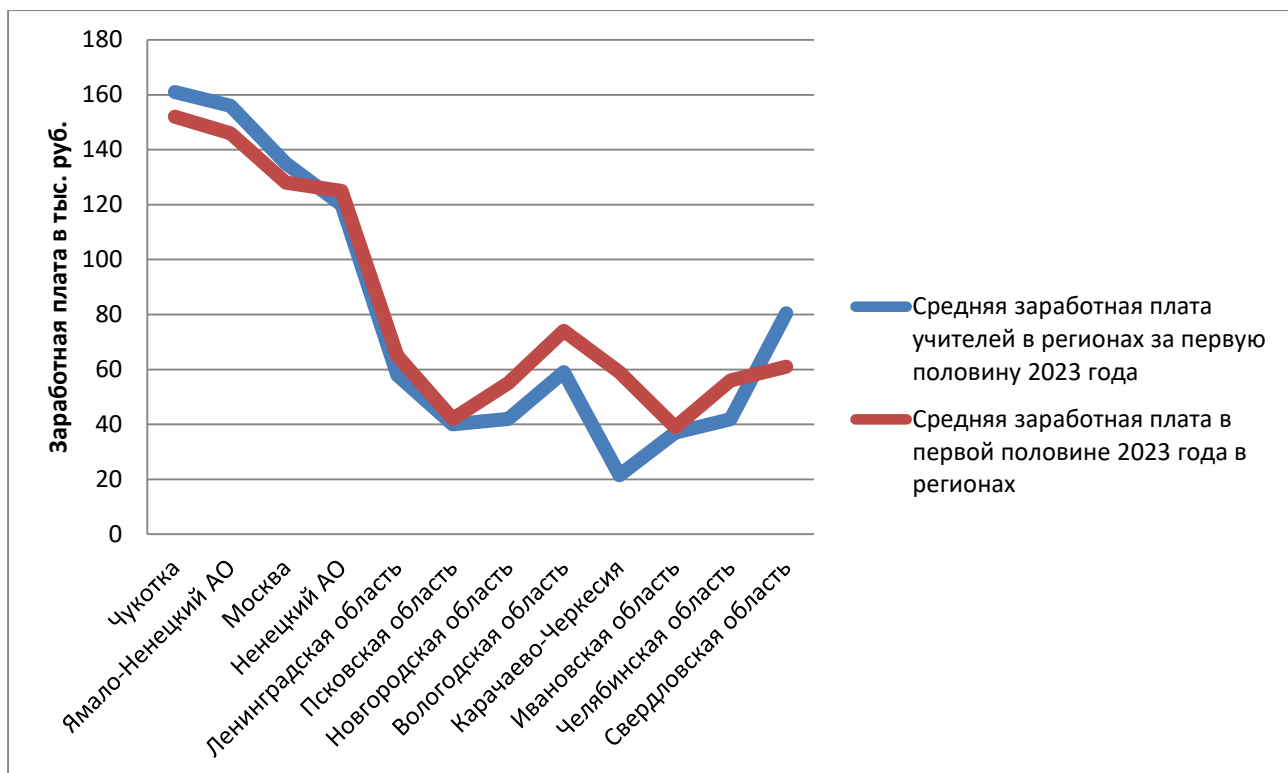
То есть стоит открытый вопрос: «ставка» для учителей 1-11 классов общеобразовательных учреждений - это полное рабочее время или только 18

академических часов (уроков)? В нормативных правовых актах этот вопрос не регламентируется.

Проблема в том, что к 18-ти часовой нагрузке в неделю необходима колоссальная подготовка, в которую входят еще подготовка к каждому уроку, проверка самостоятельных работ, тетрадей, анализ проделанной работы, заполнение электронных и письменных журналов и прочее. Выясняется, что на 1 качественный академический час необходимо затратить 3-4 часа подготовки. Это все необходимо для эффективного преподавания и взаимодействия с семьей учеников, с педагогическим коллективом, администрацией школы и внешкольными организациями. То есть 18 часов нужно умножить на 3 или 4, получаем реальной работы от 54 до 72 часов в неделю.

В зависимости от категории учитель получит за ставку от 15 до 18 тысяч рублей, работая практически круглосуточно. Следовательно, такая заработная плата не позволяет работать на 1 ставку в школе. По данным в 2023 году на 1 учителя выходит 1,8 ставки в школе и именно эту заработную плату берут в расчет различные организации и органы власти для статистических данных, что не может положительно влиять на показатели средней заработной платы школьных учителей в регионах.

Для наглядного примера изучим и проанализируем данные за первое полугодие 2023 года о средней заработной плате школьного учителя в России и сравним с данными о средней заработной плате по этим же регионам в целом. По стране в целом показатель имеет значение 63,6 тысячи рублей.



Данные диаграммы показывают, что в большинстве регионов средняя заработная плата учителя на несколько процентов ниже, чем средняя заработная плата в регионе в целом и лишь в ряде исключений ситуация иная. Стоит признать, что остро стоит вопрос низкой заработной платы школьных учителей. Каковы же причины данного факта?

Зарплата школьного учителя рассчитывается исходя из оклада, компенсирующих выплат и стимулирующих надбавок. Каждая преподаваемая дисциплина относится к определенной профессиональной квалификационной группе, которая объединена единым размером оклада, также к окладам устанавливается повышающий коэффициент (например, за занимаемую должность, персональный коэффициент, за наличие ученой степени, за категорию). Однако, следует отметить, что ранее упомянутые коэффициенты не формируют новый размер оклада, исходя из которого считают компенсационные и стимулирующие выплаты.

К компенсационным выплатам относится доплата за классное руководство, проверку письменных работ, тетрадей, за работу в коррекционных образовательных учреждениях, классах, за индивидуальное

обучение детей-надомников. Также сюда включены выплаты учителям, работающим в сельской местности.

В 2020 году по инициативе Президента РФ была введена дополнительная выплата в размере 5000 рублей педагогам, осуществляющим ведение классного руководства. Эта мера не должна влиять на заработную плату (заменять ее часть) и является обязательной частью в государственных и муниципальных общеобразовательных организациях.

По определению, классный руководитель – это педагог, осуществляющий дополнительную функцию по организации воспитательной работы в конкретном классе, также данный педагог реализует ученическое самоуправление, контролирует и координирует взаимоотношения в классе, проводит мероприятия согласно запланированной воспитательной работе, взаимодействует с различными внешкольными организациями в вопросах воспитания учеников, регулярно и целенаправленно взаимодействует с законными представителями ученика, осуществляет контроль за питанием ребенка во время его нахождения в школе, ведет письменные и электронные журналы, дневники индивидуальной работы, регулирует дисциплину учеников своего класса (и не только), контролирует посещаемость уроков и многое другое.

Значение классного руководителя в современной школе несомненно высоко. Он играет ключевую роль в формировании и развитии личности каждого ученика. В 2023 году классный руководитель должен выполнять следующие обязанности и задачи:

Можно ли говорить о том, что выплата в размере 5000 рублей является материально равной тем физическим и психологическим затратам, которые педагог использует в роли классного руководителя? Нехватка педагогических кадров не позволяет сфере образования вынести функции классного руководства за рамки работы учителей предметников и распределить эти функции на отдельных педагогических работников. Следовательно, нормативно-правовая база сферы образования не позволяет реализовать.

К стимулирующим выплатам относятся выплаты за результат и эффективность работы учителя. Данная категория заработной платы педагогических работников регламентируется локальным нормативным актом в каждой отдельной школе и включает в себя различные виды работ, например, доплата за реализацию различных проектов, участие в конкурсах и олимпиадах, разработку методических материалов и многое другое. Однако данная категория зачастую остается неоплаченной или не берется во внимание при расчете заработной платы ежемесячно. О причинах известно лишь то, что распределение финансирования этой категории остается в зоне ответственности администрации школы и зависит от текущих расходов в образовательном учреждении.

Изучим опыт оплаты стимулирующих выплат на примере одной из школ Челябинской области города Снежинска – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Специальная коррекционная общеобразовательная школа № 122». В данной школе реализуется метод оплаты стимулирующих выплат с помощью разработанной и принятой педагогическим коллективом мониторинговой карты (Приложение). За определенные виды работ учителю начисляются баллы, которые в результате суммируются и умножаются на стоимость одного балла в рублях. Однако, следует отметить, что стоимость балла может изменяться в зависимости от запланированного бюджета школы на определенный период. Также следует заметить, что период оплаты стимулирующих выплат осуществляется несколькими месяцами позднее, чем выполнение оплачиваемой работы. Так заполненная мониторинговая карта за июль-декабрь 2021 год будет оплачиваться педагогическому работнику с января по июнь 2022 года.

Виды деятельности, за которые предусмотрены дополнительные выплаты к зарплате ежемесячно для учителя истории:

- превышение нормативной наполняемости класса;
- участие в дистанционных профессиональных конкурсах;
- подготовка учащихся к ГИА (дополнительные уроки);

- участие в инновационной деятельности;
- наставничество;
- работа в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19);
- результаты образовательной деятельности;
- результаты методической работы;
- участие по заданию администрации в разовых мероприятиях;
- повышение авторитета и имиджа школы;
- проведение уроков в режиме онлайн в период обучения с применением ДОТ;
- участие в мероприятиях Российского движения школьников;
- проведение профориентационных мероприятий с учащимися;
- прохождение добровольной сертификации.

В результате за все виды работ максимально можно набрать более 160 баллов. Предположим стоимость одного балла 20 рублей, то педагог ежемесячно будет получать 3200 рублей. Но реально заработать такое большое количество баллов невозможно, т.к. это требует много временных, физических и умственных затрат. Реализовать и проделать все виды работ, указанные в мониторинговой карте, невозможно с учетом большой нагрузки учителей, в случае, если нагрузка будет 1 ставка, то и учеников у учителя будет меньше, а значит уменьшится и возможность участия во всех мероприятиях по понятным причинам.

Существенный и решающий минус такого варианта оплаты стимулирующих выплат является тот факт, что педагогических работников сам заполняет мониторинговую карту и как бы доказывает необходимость доплаты за проделанную им работу, тратя на это дополнительное время. Также минус данного варианта заключается в том, что стоимость балла невозможно утвердить один раз на постоянной основе.

Приведем пример, допустим, из бюджета данной школы можно выделить 400 000 рублей на оплату стимулирующих выплат на период 6

месяцев. Предположим, 55 педагогических работников заполнили мониторинговую карту и заработали в общей сложности 2000 баллов, это значит, что стоимость одного балла будет 200 рублей (из расчета известных реальных показателей в среднем 35 баллов на педагога). Возьмем другой период и ситуацию, когда мониторинговую карту заполнили 75 педагогических работников, получим стоимость балла 152 рубля.

Таким образом, стимулирующие выплаты, осуществляемые методом мониторинговой карты не являются стабильными для педагогических работников, что является существенным минусом и вносит некий соревновательный момент между учителями определенной школы и не может благоприятно влиять на психологический климат в коллективе.

Можно сделать вывод, что стимулирующая и компенсационная часть устанавливаются каждой школой самостоятельно, что не является прозрачным методом оплаты труда. Нередки случаи, когда оплату за идентичные виды работ, в одном регионе относят к базовой, в другой – к стимулирующей частям.

Также заработная плата учителя напрямую зависит от распределения норматива затрат на образование в регионе, который состоит из:

- материально-технической базы;
- хозяйственных расходов;
- налогов;
- повышения квалификации учителей;
- количества и трудовых функций администрации и прочего персонала (не педагогов);
- оплаты труда учителей.

Регионы имеют различные подходы к распределению нормативов финансирования на образование. В этом вопросе нет единого подхода, они устанавливаются разными нормативно-правовыми актами: в ряде субъектов – законами, в других – постановлениями правительства, в третьих –

распоряжением правительства, в остальных – приказом министерства финансов или постановлением губернатора.

Исходя из вышеперечисленных недостатков и несовершенств оплаты труда педагогических работников школы, мы можем сделать вывод, что учитель недостаточно защищен на законодательном уровне в вопросах оплаты труда.

В последнее время общественные деятели, политики, представители родительской общественности, сами учителя поднимают данный вопрос. Например, следующие данные представил широкой общественности первый зампредела комитета Госдумы по науке и высшему образованию Олег Смолин, также он назвал причину кризиса дефицита педагогических работников, по его мнению это низкая заработная плата.

В своей речи он затрагивал Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Разберем данный Указ подробнее: первая страница указа гласит о поручениях Правительству увеличить к 2018 году размер реальной заработной платы в 1,4-1,5 раза в каждом регионе, чтобы она соответствовала средним зарплатам по региону.

Указ правительству направлен и на сохранение кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессии учителя (в приказе также говорится и о повышении заработных плат других категорий социальных профессий). Говоря об этом указе кратко, следует сказать, что с экономической и статистической точки зрения он невыполним, так как расчет средней заработной платы не соответствует законам математики и данные показатели не являются достоверными, реальными.

Известно, что цели майских указов в части зарплат бюджетников были достигнуты только в 16 регионах (по данным Счетной палаты). В число этих регионов входят Брянская, Владимирская, Тамбовская, Вологодская, Нижегородская, Пензенская, Саратовская, Тюменская (без учета входящих в

нее автономных округов) и Новосибирская области, также Ставропольский и Алтайский края, Татарстан, Чувашия и Бурятия.

То есть проблема оплаты труда учителя стоит крайне остро в нашей стране и не решена до сих пор, несмотря на майские Указы 2012 года и другие социально значимые поручения.

Действующая законодательная база также выдвигает ряд других требований для социальной и экономической поддержки учителей. Например, особые гарантии устанавливаются для учителей начальных классов, если их «нагрузка» распределяется между другими специалистами, то им обязаны возполнить эту нагрузку в данном образовательном учреждении, такие же гарантии установлены и для работников сельских образовательных организаций, но следует отметить, что гарантий направлены на наполняемость нагрузки учителя в рамках 1 ставки (то есть 18-ти академических часов

Вопросы совместительства и совмещение рассмотрены в Постановлении Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры». Следует разграничивать понятия совместительства (внутреннее и внешнее) и совмещения. В случае совмещения одно лицо замещает одну должность, но при этом его функционал расширяется. Для педагогических работников установлены особенности, которые заключаются в том, что совмещение не требует заключения трудового договора за исключением некоторых случаев.

Обязанности и ответственность педагогических работников изложены в ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ». В соответствии с данной статьей педагоги обязаны соответствовать высокому профессиональному уровню своей деятельности, работать по утвержденным рабочим программам предмета, курса, дисциплины. Также к педагогам данная статья выдвигает требования к этическим и нравственным нормам, которыми должен обладать педагог.

Если вопросы категорий высокий профессиональный уровень деятельности, работа по программам и другие подобные хотя бы поверхностно

можно интерпретировать верно, то вопрос, касающийся требований этических и нравственных норм не совсем ясен и не регулируется законодательством. Однако, всем известны дела, получившие широкий общественный резонанс, об увольнениях школьных учителей по инициативе работодателя по странным причинам. Назовем некоторые из них: ведение блога в социальных сетях, выкладывание фотографий с купальниках.

Приведем пример из жизненной практики. В 2018 году учительницу истории Викторию Попову уволили после появления в интернете ее фотографий, на которых молодая женщина позировала в закрытом цельном купальнике. Оказывается, молодая учительница в свободное от работы время проходила курсы в модельном агентстве, сделанные для рекламы одежды фотографии, по мнению представителей городской мэрии, нанесли урон имиджу школы, а самое главное, высокому званию педагогического работника.

Резкая критика обрушилась на учителя и на тех людей, которые высказывали негативное мнение в этом отношении. Вопрос норм этики для педагога остается открытым, в данной отношении необходимы локальные акты или изменения в должностных инструкциях, трудовых договорах, но не противоречащие Конституции РФ.

По отношению к учащимся педагогический работник обязан принимать во внимание особенности здоровья и развития личности, создавать для всех учеников условия для комфортного и успешного получения образования, осуществлять комфортное пребывание в образовательном учреждении, взаимодействовать с учреждениями области медицины и ее работниками с целью контроля состояния здоровья учеников.

В качестве гаранта высокого профессионализма педагог должен проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности с частотой определенной действующим порядком, обучение по охране труда. Прохождение медицинских осмотров по направлению работодателя также входит в круг обязанностей педагога.

Что касается коммерческой деятельности педагога, то особое внимание следует уделить работе в качестве индивидуального предпринимателя. Ее особенность заключается в том, что учитель не имеет возможности в правовом аспекте оказывать платные услуги лицам, которые числятся в образовательном учреждении учениками данного учителя, если это приводит к конфликту интересов.

Запрещается в рамках своей деятельности заниматься политической, религиозной, социальной и правовой агитацией и пропагандой, что может быть сделано через повествование ученикам недостоверных сведений о тех или иных событиях, фактах.

Все вышеперечисленные обязанности педагогических работников, кроме прохождения медосмотров и приема в должность, не дают конкретики. Данные положения нуждаются в комментариях от Министерства образования и науки Российской Федерации, уточнения в области локальных актов, как таковых критериев оценки работника работодателем не существует, по крайней мере их нет в федеральном законе.

Возникает вопрос о критерии «конфликта интересов», данное понятие определяется (п. 33 ст. 2 ФЗ № 273) как обстоятельства, при которых педагог создает условия для получения материальной выгоды от ученика и его родителей при осуществлении им своей профессиональной деятельности. Немного подробнее объяснение этого термина можно найти в ТК РФ, в нем содержится описание основания, при котором работодатель имеет право уволить педагога по причине утраты доверия. Однако доказать данный факт на практике доставляет определенные сложности.

Чтобы доказать факт «конфликта интересов» ученик и его законные представители должны выступить инициаторами разрешения спора, доказать, что платные занятия так или иначе влияют на оценочную систему педагога по отношению к данному ученику.

Сложные ситуации, возникающие в процессе профессиональной педагогической деятельности, не являются редкостью, соответственно должен

существовать четкий отработанный механизм решения конфликтных ситуаций в образовательных учреждениях. Такая необходимость продиктована современными реалиями. В образовательных учреждениях по закону должны функционировать специальные комиссии, цель которых является урегулирование споров и конфликтов между участниками образовательных отношений, так называемые службы поддержки. Статья 45 закона «Об образовании в РФ» гласит, что для реализации прав участников образовательных отношений каждое образовательное учреждение должно принять собственное решение о создании комиссии по урегулированию споров и конфликтов. Структуру данной комиссии школа в праве устанавливать самостоятельно в зависимости от существующей структуры управления конкретной школы. Главный принцип такой структурной единицы должен лежать в основе равноправного управления, то есть в состав комиссии должно входить равное количество работников школы, законных представителей несовершеннолетних и обучающихся школы.

Родитель, обучающийся, педагог могут направить обращение в комиссию и уведомить о случившемся администрацию школы. Вопросы, которые касаются нарушения закона, лучше решать в соответствующих органах правопорядка. В комиссию следует обращаться, когда решение не очевидно, требует арбитражной третьей стороны в конфликте.

Все вышеперечисленные меры не влияют на незащищенность педагога, напротив ситуация усугубилась, можно сказать, что образовательная среда находится в упадке, накопился ряд проблем в вопросах правовой незащищенности педагогических работников.

В декабре 2023 года на Совете по развитию гражданского общества наболевший вопрос от лица всего гражданского общества нашей страны поставила в известность Екатерина Сморода.

Если кратко осветить данное выступление, то мы можем выделить следующие тезисы:

- 90% выпускников профильных педагогических ВУЗов не работают по специальности;

- с введением обновленного ФГОСа колоссально возросла нагрузка на педагогических работников в нерабочие часы, что остается не оплачиваемой работой, требуется в кратчайшие сроки разрешить эту ситуацию;

- возросли и увеличились функции классного руководителя, вышли за рамки школьного времени. Этот факт говорит о том, что необходимо четко и документально ограничить и регламентировать работу классного руководителя для педагогов всей страны одинаково;

- возросло количество отчетов и прочей бумажной работы, несмотря на принятые ранее меры государства;

- крайне остро стоит вопрос обучения детей, не знающих русский язык, которые получили российское гражданство, обучаются в российских школах. Для данной категории нет никакой социальной защиты.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что несмотря на огромное количество нормативных правовых актов, российский школьный учитель находится в сложной ситуации незащищенности со стороны государства в трудовой, экономической, морально-нравственной сферах. Действующая законодательная система в сфере образования нуждается в реальном реформировании и пересмотре ее положений, а также создании механизмов реализации прав и свобод педагогических работников школы.

ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРЕСТИЖА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ПРЕОДОЛЕНИЮ ДЕФИЦИТА КАДРОВ

3.1. Определение термина «престиж профессии» и предпосылки для формирования общественного мнения

Для проведения успешного исследования в области регулирования вопросов повышения престижа профессии учителя в условиях дефицита педагогических кадров на современном рынке труда необходимо изучить понятийный аппарат, который главным образом состоит из определений «престиж профессии», «дефицит педагогических кадров».

За весь период существования трудовой профессиональной деятельности человека наблюдается тенденция влияния такого фактора как «престиж» на ее выбор. Данный фактор носит несколько абстрактные критерии – показатели уровня престижа могут быть высокими или низкими и зачастую имеют вес среди других факторов. В свою очередь престиж профессии содержит сложную структуру, которая включает в себя множество составляющих: социальные, психологические, экономические, политические и другие. Показатель не относится к определенному представителю профессии, а складывается из образа всех членов определенного круга, кроме того, он может быть субъективным, а может быть основан на показателях рынка труда.

Рассмотрим известные определения понятия «престиж профессии», которые выдвигали предшествующие исследователи. Отечественные⁴⁷ и

⁴⁷ Миляева Л.Г., Маркелов О.И. Современные проблемы рынка труда. Теоретико-методологический и методический аспекты. Барнаул: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2020. С. 181

зарубежные⁴⁸ исследователи ранее обращались к изучению престижа с точки зрения профессиональной ориентации молодежи и социальной мобильности в обществе, также в отношении теорий социального неравенства и стратификации (П. Сорокин, Т. Парсонс, С. Липсета, Р. Бендикс, П. Блау, О. Данкен, Х. Зеттенберг, К. Девис, У. Мур, М. Вебер, У. Уорнер).

Вопрос социального престижа первым поднял исследователь-социолог француз Давид Эмиль Дюркгейм в рамках теории социальной стратификации. Ученый выдвинул мнение о том, что появление узких профессиональных специалистов, которое привело к разделению труда, породило в сознании людей и мнение об их должностных обязанностях, о статусе представителей профессии, данные представление привели к созданию в общественном сознании некой иерархии профессий, однако она имеет субъективный характер. В более поздних исследованиях эту иерархию назовут престижем профессий⁴⁹.

Некоторые исследователи дополняют существующую теорию тем, что влияют на общественное сознание в отношении престижа еще и степень сложности труда, ответственность за качество итогового продукта труда, продолжительность обучения, а также размер оплаты труда⁵⁰.

Другой ученый исследователь О.А. Павловская в своем исследовании называет престиж профессии то, как группа людей оценивает значимость для социума, именно эта оценка, по ее мнению, может воздействовать на профессиональную ориентацию молодежи⁵¹. Данное определение показывает

⁴⁸ Руднев М.Г. Методология и основные результаты исследований престижа профессии в зарубежной социологии // Вопросы образования. 2018. №2. С. 217-239.

⁴⁹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Западно-европейская социология XIX – начала XX веков. М.: Просвещение, 2017. С. 256-309.

⁵⁰ Осипова Г.В. Летопись реформирования России. Новая русская Смута на рубеже веков и тысячелетий в зеркале отечественной социологии. М.: Вече, 2017. 320 с.

⁵¹ Павловская, О. А. Духовно-нравственные ценности в формировании современного человека / О. А. Павловская, В. В. Старостенко, Л. Н. Владыковская. – Минск :

фактор влияния общественного мнения на воспитательный компонент будущих поколений.

Следует отметить, что изучение престижа профессии занимало научное поле деятельности XIX – XX веков и зарубежных, и отечественных ученых, но в своих определениях они не пришли к единому мнению о способах измерения престижа профессии.

Одно из значимых исследований проводил во второй половине XX века американский ученый Дональд Трейман, его методом был метод опроса. В ходе своей деятельности он провел более 60 опросов, касающихся престижа профессий, учитывая при этом особенности респондентов, используемые списки профессий, ситуации опроса. В результате его деятельности появилась Стандартная шкала престижа профессий, названная по фамилии исследователя, которая представляет собой список профессий и определенное количество значений престижа⁵².

В это же время свои исследования проводили Янг и Уилмотт, Росси и Инкельс, Гусфельд и Шварц, в научном сообществе их работы подвергались критике и не принимались во внимание по причине недоказанности полученных данных⁵³.

Имеющиеся труды ученых не являются актуальными на данный момент по причине появления новых профессий, смены классификаций профессий, «вымираний» некоторых. Такие условия диктуют поиск новых и универсальных методов изучения данного вопроса.

Белорусская наука, 2021. – 452 с. – Режим доступа: по подписке. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86751> (дата обращения: 07.01.2024). –

ISBN 978-985-08-1359-6. – Текст : электронный.

⁵² Руднев М.Г. Методология и основные результаты исследований престижа профессий в зарубежной социологии // Вопросы образования. 2018. No 2. С. 217–23

⁵³ Шубкин В.Н., Астафьев Я.У. Социология образования в СССР и России // Мир России. 2004 No 3. С. 161–178.

В советский период нашей страны вопросы престижа профессии не изучались по известным причинам и подвергались цензуре, однако опубликованы работы исследователей В.Ф. Черноволенко, В.Л. Оссовского, В. Паниотто⁵⁴. Можно сказать, что опросы проведенные в данном исследовании, строятся исходя из основных методологических принципов и их можно считать началом эмпирических исследований престижа профессии в России.⁵⁵

Изучая тему вопроса можно сделать вывод о том, что разные исследователи в своих опросах использовали понятия «привлекательность профессии» и «престиж профессии», оба этих понятия различны по значению, значит обобщить многие исследования и сделать однозначный вывод нельзя. В различных опросах исследователи предлагали оценить популярность профессий, желательность этой профессии для своего ребенка, уважение к представителям той или иной профессии. Они оценивали ее конкурентность и востребованность на рынке труда, доходность, популярность образования по данной профессии, выясняли профессиональные планы школьников, наконец, просто просили назвать самые престижные профессии.

Считается, что важным критерием «престижности» профессии является ее место, то есть основная или второстепенная, прослеживается и фактор наличия возможности проявлять свои личностные качества в работе, то есть самовыражаться, этот параметр формирует мироощущение человека, создает чувство важности и необходимости, что в свою очередь позволяет считать себя счастливым.

⁵⁴ Черноволенко В.Ф., Оссовский В.Л., Паниотто В.И. Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи: опыт социологического исследования. Киев: Наукова думка, 2013. 214 с.

⁵⁵ Руднев М.Г. Методология и основные результаты исследований престижа профессий в зарубежной социологии // Вопросы образования. 2018. No 2.С. 217–239

Не последним является уровень, размер заработной платы, поскольку человек, зарабатывающий большие деньги, обладает в глазах общественности высоким статусом и способен оказывать влияние на окружающих благодаря «образу успешности». Вышеперечисленное нельзя выстроить в строгую иерархию, что говорит о субъективности для разных людей, которые по своему определяют важность критериев при выборе профессии.

Поверхностно можно говорить о том, что понятие включает наличие уважения к представителям профессии со стороны общества, конфигурацию среди других профессий, наличие мотивации для поступления на профессиональное обучение среди выпускников школ и, прежде всего, совокупное мнение о конкретной профессии и ее представителях у большого круга лиц. Результат этих показателей позволяют выстроить специфическую государственную политику в отношении той или иной профессии, согласно поставленным задачам. В институте образования текущий критерий используют высшие учебные заведения для привлечения абитуриентов.

Для более конкретного определения «престиж профессии» необходимо глубже разобрать каждую составляющую этого критерия, также рассмотреть престиж в отношении профессии учителя.

В современной ситуации в условиях появления все новых и новых профессий отношение к данному понятию меняется, так оценка традиционных специальностей претерпевает трансформацию в худшую сторону. Нынешнее общество не является стабильным, значит к критериям не относятся образование и духовные качества профессионала, на передний план выходят материальные составляющие, гаранты стабильного материального положение члена общества.

Социальные факторы, влияющие на динамику понятия «престиж профессии», представляют собой следующее: продолжительность обучения, вес (мнение) профессии для большинства членов общества, отношение ее к властным структурам, репутация и возможность управления доступными для нее ресурсами.

Несмотря на большое количество студентов, обучающихся в педагогических ВУЗах, престиж данной профессии весьма низок, поэтому большинство выпускников не стремится найти работу по специальности, предпочитая уходить в коммерческие организации, получить второе образование (чаще всего экономическое или юридическое). Это может привести к тому, что педагогические коллективы средних и высших образовательных учреждений не получат в ближайшие годы полноценной молодой смены, что отрицательно скажется на образовательном уровне нашего общества, а также окажет негативное влияние на процессы воспроизводства социально-профессиональной структуры российского общества.

На мнение больших групп людей, то есть на социум, влияют СМИ, они оказывают влияние на будущих специалистов и могут изменять отношение к той или иной профессии, воздействуя на подростков ровно таким же образом, как и родители. Мнение родителей является важным социальным фактором данного понятия, так как они опираются на собственный опыт при выборе профессии, их точка зрения динамична и подтверждена временем.

Весомым для социума является и стабильность. Под этим понятием скрывается возможность человека сохранять хороший уровень жизни на протяжении многих лет, несмотря на изменяющиеся обстоятельства не только личные, но и политические, экономические, социальные, возможность человека поддерживать определенные ценности.

Можно сказать, что социальный фактор - это исторически сложившееся отношение населения к представителям определенной профессии, информационная освещенность людей о ней.

Психологические критерии понятия «престиж профессии» связаны с ее образами, которые возникают в процессе межличностного общения. Сюда можно отнести удовлетворенность профессиональной деятельностью,

возможность достижения успеха. С психологической точки зрения в профессии весьма значимы уровень субъектности, фактор самостоятельности и свободы-зависимости в профессии. Велика роль доли творческого содержания в профессиональной деятельности, а также психологического феномена «интересности профессии».

Следующая составляющая престижа профессии – ее интересность, устанавливающая по сути ее эффективность, то есть эмоциональный компонент, именно он становится мотивом к успешной трудовой деятельности. Для нее необходим интеллектуальный компонент, так как интерес рождает желание познания профессии.

Таким образом, престиж профессий оказывает огромное влияние через профессиональное самоопределение молодежи на изменения, происходящие в социально-профессиональной структуре российского общества. Проведение постоянного мониторинга престижа различных профессий у молодежи позволит прогнозировать основные направления трансформации в профессиональной структуре и путем сбалансированной государственной политики в образовательной сфере производить ее коррекцию.

Обобщая все вышесказанное, возьмем за основу одно определение понятия «престиж профессии» и далее обратимся к конкретным примерам (профессиям). В. Л. Оссовский предлагает следующее определение – это соотносительная оценка общественной значимости профессиональной категории, которую разделяют члены определенного общества или социального слоя, группы на основе сложившейся и господствующей системы ценностей⁵⁶. В общем плане понятие «престиж» синтезирует в себе оценку значимых факторов, которые характеризуют позицию данной профессиональной категории в обществе: экономическое положение, образование и квалификация, степень участия в управлении, особенности

⁵⁶ Оссовский В. Л. Престиж профессии и проблема профессиональной ориентации молодежи: социологическое исследование. М.; Просвещение, 2012. С. 199.

стиля жизни и т. п. Исходя из вышесказанного, делаем вывод, что для каждого конкретного общества, характерна своя оценка престижа профессий в зависимости от принятых норм и ценностей.

Так в американском обществе конца 1940 – 1960-х гг. у большинства населения преобладало единое мнение в оценке престижности профессий. По данным двух исследований 1947 и 1963 годов первое место в рейтинге профессий занимает Судья Верховного суда, на втором месте находится врач, третьем – физик-ядерщик. Школьный учитель, из данного списка 27 профессий, занимает последнее место в рейтинге престижа профессий⁵⁷.

В сравнении с диаметрально противоположным по времени существования и составляющей российским современным обществом известны следующие показатели: по данным опроса ВЦИОМ, представленных на Гайдаровском форуме 2018 года, с точки зрения престижности респонденты пожелали бы для своих детей на первом месте профессию врача (68%), на втором месте – профессию инженера (66%), и третьем месте – профессию работника государственных органов (61%). Также в список престижных профессий для россиян, согласно данным ВЦИОМ, попали предприниматель (60%), преподаватель вуза (54%), военнослужащий (50%), учитель (42%), журналист (36%)⁵⁸.

Более актуальные данные представлены в 2020 году, показывающие динамику престижа профессии учителя за 18 лет, а также претерпевшие изменение после пандемии коронавирусной инфекции, опубликованы в источнике «Всероссийский телефонный опрос граждан РФ 18 лет и старше 18–20 сентября 2020 г. 1000 респондентов». Статпогрешность не превышает 3,8%. Результаты представлены в таблице 1 (Приложение 1). Подробно разберем и

⁵⁷ Руднев М. Г. Методология и основные результаты исследований престижа профессий в зарубежной социологии // Вопросы образования. 2018. № 2. С. 223.

⁵⁸ ВЦИОМ: в число самых престижных профессий для россиян попали врач, инженер и чиновник. [Электронный ресурс] // Информационное агентство России. Режим доступа: <https://tass.ru/>

опишем некоторые результаты данного масштабного исследования с 2002 по 2020 годы:

1. Вопрос респондентам: Как, по вашему мнению, работают сегодня учителя, как справляются со своими обязанностями? Ответить можно, выбрав один вариант: отлично, хорошо, удовлетворительно, плохо или очень плохо. Динамика кривой «отлично, хорошо» изменяется на 14% - от 32 до 46% за 18 лет. Количество респондентов, ответивших «удовлетворительно» уменьшилось на 1% - с 32 до 31%. Претерпела изменения и кривая «плохо или очень плохо», ее результат уменьшился на 2% - с 10 до 8%.
2. Вопрос респондентам: Как вы думаете, сейчас профессия школьного учителя скорее пользуется или скорее не пользуется уважением? Представлены кривые ответов «Скорее пользуется» и «скорее не пользуется», результаты которых изменились в лучшую сторону для представителей профессии педагог на 14%.
3. Вопрос респондентам: Как вам кажется, в последнее время престиж профессии школьного учителя растет или снижается? Ответы «растет» дали на 7% больше в сравнение с февраля 2010 года по 20 сентября 2020 года. Кривая «снижается» возросла на 16%, что не может быть незамеченным.
4. Вопрос респондентам: Как вы считаете, почему, по каким причинам престиж профессии школьного учителя растет? Ответы в процентных показателях были даны следующие:
 - 5 – повысилась заработная плата;
 - 3 – это важная нужная профессия;
 - 3 – повысилось качество обучения, внимание к ученикам;
 - 3 – выросла востребованность учителей;

Зачастую система оплаты труда в конкретной профессиональной сфере и определяет престиж и положение профессии. По данным ФОМ 37% опрошенных россиян предполагают, что учителя зарабатывают ниже среднего уровня дохода в регионе, 23% считают зарплату учителей средней по региону, остальные не дали ответа, так как затруднились. Таким образом,

привлекательность профессии в глазах молодых людей неразрывно связана с уровнем дохода, а престижность связывают этот критерий взрослые в выборе профессии для своих детей.

В глазах российского общества профессия школьного учителя носит женский характер, по данным исследования И.В. Воробьевой (на примере учителей г. Москвы), мужчина должен иметь высокий доход для обеспечения материальными благами своей семьи, также ему необходимо иметь высокий социальный статус. Большая половина опрошенных утверждают, что мужчина не сможет обеспечить свою семью, будучи школьным учителем, поэтому они не выбирают данное направление.

Данные федеральной службы государственной статистики показывают, что доход работников школы в среднем по РФ в 1 квартале 2013 года составила 26 876 руб. Другие данные предоставлены Минобразования и науки РФ, средняя заработная плата педагогов во втором квартале 2013 года выросла на 30% и составила 31 857 рублей. В первом полугодии 2013 года целевое соотношение среднемесячной заработной платы педагогов общего образования к среднемесячной заработной плате в среднем по России составило 100,6%. Однако, всем известно, что в ряде регионов доход учителя ниже 15 000 рублей.

Аргументом в пользу феминизации профессии школьного учителя является мнение о том, что женщина от природы обладает навыками воспитания и материнским инстинктом, она согласно традициям должна заниматься воспитанием детей. Респонденты подчеркивали отличительные черты женского характера – терпение, усидчивость, гибкость в психологическом плане. Все вышеперечисленные качества, по их мнению, облегчают педагогический труд и являются обязательными качествами успешного педагога профессионала.

То есть данное исследование отражает мнение группы людей, которое заключается в том, что мужчины реже выбирают профессию учителя потому, что они не обладают специфическим набором характеристик и навыков,

которые облегчают работу в образовательных учреждениях, следовательно для мужчин профессия учителя не является престижной.

«Возраст профессии» влияет на мнение о ней, так старение педагогических кадров снижает мобильность представителей данной категории, соответственно страдает и конкурентоспособность всей системы образования. Именно эти факторы создают социальные установки, влияющие на образ профессии в глаза большинства людей.

В 2023 году более 650 тысяч педагогов уже достигли пенсионного возраста по данным кабмина. Известно, что получили высшее образование по педагогическому профилю в 2020 году 88,9 тысяч студентов ВУЗов, колледжи – 38,1 тысяч выпускников. Такое количество выпускников могло бы обеспечить потребность российских школ в педагогических кадрах. К сожалению, известна статистика, данные которой говорят о том, что 90% выпускников профильных педагогических вузов не идут работать в общеобразовательные учреждения, что фактически подтверждает низкий престиж профессии школьного учителя в современной обществе.

Таким образом, изучив понятийный аппарат темы престижа профессии, составляющие данного явления, его влияние на профессиональное предопределение молодежи, на профессиональную группу в целом, можно сделать вывод, что престиж профессий служит одним из решающих факторов при выборе профессии, является основой для профессионального самоопределения человека.

3.2. Преодоление дефицита педагогических кадров на современном рынке труда

В современных условиях большого влияния сектора экономики на различные сферы общества, сфера образования, как и другие, имеет

последствия, которые приводят к дефициту педагогических кадров. В свою очередь, дефицит педагогических кадров – это ситуация, когда педагогический капитал недостаточен для эффективного функционирования имеющегося количества общеобразовательных учреждений в РФ. Данное социально-экономическое явление в РФ за последние десятилетия привлекает к себе внимание, является самой актуальной проблемой сферы образования. Недостаток компетентных специалистов оказывает негативное влияние на качество образования, отчего зависит будет ли стабильным и успешным будущее страны. В данном исследовании мы рассмотрим значение понятия «дефицит педагогических кадров» и различные подходы к решению данной проблемы.

Как показывает исследование, один из главных факторов обуславливающих дефицит школьных учителей, является низкий престиж профессии в общественном сознании молодежи⁵⁹. Представители молодежи, которые могли бы стать успешными учителями и наставниками для будущего поколения, не рассматривают данную профессию, так как считают несоизмеримым сложность труда, социальную значимость и низкую заработную плату, не ставят перед собой цель стать педагогом. Большим парадоксом в этой связи становится тот факт, что молодые люди поступают в профильные педагогические ВУЗы, но по окончании получения образования не идут работать в школы и вообще не выбирают образовательную сферу. Причиной этому можно назвать низкие условия труда и сложность профессионального развития.

В сложившейся ситуации необходимо уделить внимание изучению и анализу понятия «педагогический кадровый потенциал». Он включает в себя значение показателей количества педагогических работников всех уровней образования – от дошкольного до высшего. То есть в это значение входит

⁵⁹ Сычев А.А., Фофанова К.В., Стародубцева Л.В. Социальный статус учителя: соотношение сил между агентами и институтами. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-status-uchitelya-sootnoshenie-silmezhdu-agentami-i-institutami> (дата обращения 23.11.2020). – Текст: электронный.

количество воспитателей, учителей, преподавателей, научных сотрудников и других специалистов, связанных с образованием и воспитанием. Кадровый потенциал должен быть тщательно изучен, учтен и проанализирован для дальнейшего успешного функционирования системы образования. Известно, что для сохранения и роста кадрового потенциала используются такие методы, как осуществление переподготовки и повышения квалификации педагогических работников.

Оценить педагогический кадровый потенциал можно через анализ качества и количества подготовки специалистов, уровня их профессиональных компетенций, опыта работы, мотивации и других показателей. Без наличия полного педагогического кадрового потенциала невозможно эффективное функционирование образовательной системы и достижения поставленных правительством целей и показателей.

Существуют методы управления педагогическим кадровым потенциалом, в их число входят разработка политики и программ по привлечению на профессиональное обучение, создание оптимальных условий для повышения их профессиональных навыков, а также оценку и поддержку их профессионального роста.

Для решения проблемы дефицита педагогических кадров в России необходимо принять целенаправленные эффективные меры. Пути решения должны распространяться на все уровни данной проблемы, начиная от профориентации в школах, заканчивая мерами по поддержке педагогов, ушедших на пенсию.

Улучшение условий работы и оплаты труда педагогическим работникам, введение достойного уровня заработной платы, социальных гарантий и стимулирующих программ – такие меры смогут привлечь и удержать квалифицированных специалистов в сфере образования.

Создание программ поддержки и развития педагогических кадров. Обучение и повышение квалификации педагогов должны быть доступными и представлять собой системный процесс. Больше инвестиций в

профессиональное развитие, проведение мастер-классов и семинаров, обмен опытом и развитие профессиональных сообществ помогут повысить компетентность педагогов.

Среди приоритетных задач образовательной политики в РФ стоит задача по привлечению талантливой и активной молодежи в педагогическую профессию, для реализации передовых идей образования. Сейчас этот метод преодоления дефицита педагогических кадров актуален по причине повышения динамичности внешней среды, что соответствует мобильности молодых людей. Привлечение молодежи в педагогическую профессию возможно, но главное удержание их в профессии. Не говоря о материальной стороне вопроса, стоит заметить важность возможности в профессиональной деятельности личностного роста молодежи. Для этого управленческие команды школ должны быть в этом заинтересованы. Реализовать данный метод можно путем взаимодействия учреждения образования с учреждениями культуры, спорта, а также путем внедрения современных принципов работы через распространение на профессию информационно-коммуникативных технологий.

Все студенты педагогических ВУЗов проходят производственную практику в образовательных учреждениях, задача педагога-наставника, руководителя практики в учреждении сделать так, чтобы студент, в будущем учитель с высшим образованием, поставил себе цель – устроиться в данной образовательное учреждение учителем после окончания университета. Для этого необходимо разработать программу повышения квалификации педагогов-наставников, которые являются руководителями практики у студентов.

Что касается материальной стороны вопроса, то необходимо разработать программу, целью которой будет материальное стимулирование молодых учителей в школах во всех регионах РФ, при условии, что педагог имеет средне специальное или высшее педагогическое образование.

В целом проведение информационных кампаний, организация взаимодействия студентов профильных педагогических вузов и учителей школ, стабильная работа ярмарки вакансий общеобразовательных учреждений позволили бы показать преимущества и перспективы сферы образования.

Следующий возможно действенный метод привлечения специалистов в профессию - развитие системы профориентации. Для реализации помощи молодежи в определении профессиональных интересов необходимо ввести специальные программы и тесты, которые выявляют потенциальный выбор профессии, раскроют положительные стороны профессии.

Улучшение условий работы в сельских регионах. Один из ключевых факторов низкой привлекательности педагогической сферы – проблема с обеспечением жилья и социальной инфраструктуры. Данные меры могли бы решить проблемы с кадровым потенциалом в отдаленных от больших городов селах, которые нуждаются в учителях.

Следует рассмотреть не только реализацию и продление государственной программы «Земский учитель», но и другие меры, например, введение дополнительных стимулирующих выплат для педагогов, работающих в сельской местности.

Решение проблемы дефицита педагогических кадров требует комплексного подхода и взаимодействия всех участников образовательного процесса – государства, образовательных учреждений, профсоюзов, студентов и педагогов. Только совместными усилиями можно обеспечить наличие квалифицированных и мотивированных педагогов, которые смогут обеспечить развитие образования в России.

Ситуация в наше время следующая: в общеобразовательных учреждениях нашей страны наблюдается дефицит педагогических кадров, возраст которых составляет 20-30 лет, от общего количества педагогов это значением имеет показатель 10%. Количество педагогов в возрасте 40-50 лет составляет от общего – 59%, далее тем, кому старше 50 лет – 31%. Из

приведенных данных мы видим, что самая малочисленная группа молодые педагоги.

Ситуация в сельской местности также не позволяет эффективному функционированию образовательных учреждений. В 2022 году был проведен Мониторинг экономики образования НИУ ВШЭ, в результате полученные данные можно трактовать следующим образом: педагогических кадровый потенциал наполнен учителями, возраст которых старше 45 лет, их опыт составляет более 20 лет непрерывного педагогического стажа. Молодые педагоги, имеющие стаж не более 5 лет, занимают нишу с показателями 7,2 %. Группа педагогов, чей опыт подкреплён от 5 до 20 лет работы, занимает менее трети всех ответивших.

Если проанализировать полученные в ходе опроса данные, то получаем следующий результат: наиболее «молодая группа» у представителей педагогов по иностранным языкам (47,3 % имеют стаж свыше 20 лет, при этом 9,1% - молодежь, работающая менее пяти лет), далее группа преподающих физическую культуру (соответственно 50 и 8,8%), а также учителя по основам безопасности жизнедеятельности и гражданской обороны.

О дефиците молодых педагогов не раз говорила вице-премьер Татьяна Голикова. По ее словам, в 2023 году в системе общего образования трудятся более 1,3 млн педагогических работников. При этом только 150 000 учителей моложе 30 лет.

Согласно прогнозу Российской академии образования, к 2029 году в школах будут работать не более 6% учителей до 30 лет.⁶⁰

Таким образом, изучив преодоление дефицита педагогических кадров на современном рынке труда, можно сделать вывод необходимо признать дефицит школьных учителей, государственные программы должны быть направлены на работу в этой сфере. На данный момент для привлечения в

⁶⁰ <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2023/09/25/996850-molodie-pedagogi-sostavlyayut-maluyu-chast-uchitelskogo-sostava#:~:text=B%20российских%20школах%20и%20детских,в%20группу%20>

педагогическую профессию в РФ действуют системы мер государственной поддержки учителей, заметим, что они различны на региональном и федеральном уровнях, однако они нуждаются в совершенствовании и реформировании.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучив и проанализировав рынок труда современной России в условиях дефицита педагогических кадров, а именно положение в нем профессии учителя, можно сделать вывод о том, что в современных условиях рыночной экономики необходимо учитывать потребности и особенности рынка труда для эффективной государственной политики.

Современный рынок труда в Российской Федерации не имеет сбалансированный характер, его недостатком является избыточность некоторых категорий труда, с другой стороны – дефицитность иных категорий.

В условиях современной России для сферы труда характерен переход от монополии государства в административном определении правил регулирования социально-трудовых отношений к их программно-нормативной регламентации на принципах демократизации и регионализации.

Показатели рынка труда за последние несколько лет говорят о дефиците педагогического кадрового потенциала в стране, либо о нежелании людей, имеющих профильное педагогическое образование, работать в школах. Однако стоит заметить, что в 2020-2021 учебном году направление педагогики в высшей школе вошло в тройку лидеров по итогам поступления абитуриентов. Востребованность профессии может показать количество открытых вакансий в стране (в среднем), так по данным Министерства просвещения РФ в 2023 году дефицит составил 11 тысяч учителей. Власти отмечают влияние государственных программ на рост зарплат учителей и частично решают имеющиеся проблемы в области образования. Стоит отметить тот факт, что показатели разнятся в регионах. В связи с этим необходимо реализовывать меры государственной поддержки педагогических работников школ.

В условиях дефицита педагогических кадров в РФ нормативно-правовое обеспечение образовательных организаций и его соответствие

законодательству становится центром внимания в отрасли управления общеобразовательными организациями со стороны социальных институтов. Государственная политика РФ использует реформирование нормативно-правовой сферы как главный инструмент в своей реализации.

Особенностью государственной политики является открытость, ориентированность на результаты, в нее входят:

- стратегические программы;
- плановые мероприятия.

В РФ реализуются государственные программы в области регулирования рынка труда, профессиональная группа педагогов также входит в число целевой аудитории данных программ.

Современные исследователи признают несовершенства в нормативно-правовой базе в вопросах защищенности педагогов, все чаще обращают внимание на недостатки в ней, данные вопросы вызывают общественный резонанс, так как каждый житель нашей страны в большей или меньшей степени имеет отношение к образовательной среде, к школе в роли родителей, бабушек и дедушек, в роли самих учеников и педагогов, непедagogических работников школы или в любой другой. Несмотря на большое количество законов, подзаконных актов, стандартов и других нормативных документов школьный учитель имеет право на обязанности и требования, а вопросы реализации защиты его прав не решены в настоящее время.

Несмотря на огромное количество нормативных правовых актов, российский школьный учитель находится в сложной ситуации незащищенности со стороны государства в трудовой, экономической, морально-нравственной сферах. Действующая законодательная система в сфере образования нуждается в реальном реформировании и пересмотре ее положений, а также создании механизмов реализации прав и свобод педагогических работников школы.

Изучив понятийный аппарат темы престижа профессии, составляющие данного явления, его влияние на профессиональное предопределение

молодежи, на профессиональную группу в целом, можно сделать вывод, что престиж профессий служит одним из решающих факторов при выборе профессии, является основой для профессионального самоопределения человека.

Изучив методы для преодоления дефицита педагогических кадров на современном рынке труда, можно сделать вывод, что необходимо признать дефицит школьных учителей, государственные программы должны быть направлены на работу в этой сфере. На данный момент для привлечения в педагогическую профессию в РФ действуют системы мер государственной поддержки учителей, заметим, что они различны на региональном и федеральном уровнях, однако они нуждаются в совершенствовании и реформировании.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые источники:

1. Конституция Российской Федерации // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> (Дата обращения: 26.06.2023)
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
4. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.
5. Федеральный закон "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" от 24.07.1998 N 124-ФЗ (ред. от 28.12.2016 N 465-ФЗ) // СЗ РФ. 2016. № 46. Ст.3645.
6. «Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников», утв. Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2006 - № 32.
7. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761 (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»//Российская газета. № 237. 20.10.2010
8. Приказ Минпросвещения России от 12.08.2022 № 732 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 413» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 12.09.2022.
9. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 № 1642 «Об

- утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (в ред. от 22.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 2018. № 1. (ч. II). Ст. 375
10. Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (в ред. от 07.04.2017) // Собрание законодательства РФ. 2015. № 21. Ст. 3105.
11. Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» // Российская газета. 2016. 13 июл.
12. Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в ред. от 29.06.2016) // Российская газета. 2015. 11 мар.
13. Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (в ред. от 05.08.2016) // Российская газета. 2013. 18 дек.
14. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (утвержден приказом МОиН РФ от 17 декабря 2010г. №1897). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=2588>
15. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16) // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319308/ (дата обращения: 24.04.2023).
16. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности

гражданина России». М.: Просвещение, 2018.

Литература:

1. Андреева, О.В. Программно-целевое бюджетирование в системе социальной защиты населения в регионе [Текст] / О.В. Андреева, А.А. Суховеева // Экономические науки. - 2012. - № 7 (92). - С. 105-109.
2. Барулин, С.В. Оценка результативности и эффективности реализации долгосрочных целевых программ [Текст] / С.В. Барулин, В.С. Кусмарцева // Финансы. - 2018. - № 5. - С. 22-27.
3. Богданова, О.М. Рынок труда и молодежь / О.М. Богданов // Концепт. – 2014. - №9. – с. 1-6
4. Бочарова, И.Н. Программы содействия занятости: социальная политика // Экономист, 2015 № 5. С.77.
5. Буслов Е.В., Волохова Е.Д., Ермошин Г. Т. и др. Обзор и анализ законодательства в области образования в Российской Федерации: Аналитический отчет. - Уфа: Восточный университет, 2017. С. 11.
6. Буслов Е.В., Волохова Е.Д., Ермошин Г. Т. И др. Обзор и анализ законодательства в области образования в Российской Федерации: Аналитический отчет. - Уфа: Восточный университет, 2017. С. 12.
7. Великанова С. С. Анализ нормативно-правовой базы оценки профессиональной деятельности и аттестации работников муниципальных учреждений // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. – 2017. – № 9-10. – С. 60-61.
8. ВЦИОМ: в число самых престижных профессий для россиян попали врач, инженер и чиновник. [Электронный ресурс] // Информационное агентство России. Режим доступа: <https://tass.ru/>
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б.М. Генкин.— 5-е изд., доп.— М. : Норма, 2020.— 416 с.
10. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования»: утв. Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017. № 1642.

11. Давыдов К. В. Законодательство об административной ответственности за правонарушения в сфере образования и защита прав субъектов образовательных отношений // Вестник Омской юридической академии. 2016. № 2. С. 44.
12. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Западно-европейская социология XIX – начала XX веков. М.: Просвещение, 2017. С. 256-309.
13. Загайнова, А.А. Основные проблемы рынка образовательных услуг в современной России / А.А. Загайнова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2013. - №91. – с. 1421.
14. Зенченко, С.В. Структура и типология современного рынка труда / С.В. Зенченко, М.Л. Вартанова // Вопросы структуризации экономики. – 2013. - №4. – с. 304.
15. Какушкина, М.А., Бочарова, Н.В. Российский рынок труда: реалии современности / М.А. Какушкина, Н.В. Бочарова // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. – 2015. - №5. – с.30.
16. Козырин А. Н., Трошкина Т. Н. Правовое регулирование отношений в сфере образования: научно-практический комментарий статьи 4 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» // Ежегодник российского образовательного законодательства. 2016. Т. 8. С. 11.
17. Кушин В.И. Государственное регулирование рыночной экономики, М.: Издательство РАГС, 2020.
18. Ларюшкин С. А. Права и социальные гарантии педагогических работников в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» и Законом «Об образовании» от 10. 07.1992 № 3266-1 // Народное образование. 2016. № 2. С. 44 - 45.
19. Микушина М.Н. Трудовые отношения. Регулирование труда педагогических работников: Сборник нормативных актов и судебных

- постановлений / Новосибирск: Сибирское университетское изд-во. 2013. – С. 231. – Текст: непосредственный.
- 20.Миляева Л.Г., Маркелов О.И. Современные проблемы рынка труда. Теоретико-методологический и методический аспекты. Барнаул: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2020. С. 181
- 21.Москалева А.А. Юридическая ответственность как элемент правового статуса педагогического работника // Государство и право в условиях современного гражданского общества. 2016. С. 18 – 19
- 22.Никитина, А.В. Безработица как социально-экономическое явление в современной России / А.В. Никитина // Общество: политика, экономика, право. – 2020. - №4. – с. 102.
- 23.Осипова Г.В. Летопись реформирования России. Новая русская Смута на рубеже веков и тысячелетий в зеркале отечественной социологии. М.: Вече, 2017. 320 с.
- 24.Оссовский В. Л. Престиж профессии и проблема профессиональной ориентации молодежи: социологическое исследование. М.; Просвещение, 2012. С. 199.
- 25.Официальный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru / Публикация: Российская газета, N 286, 18.12.2023
- 26.Павловская, О. А. Духовно-нравственные ценности в формировании современного человека / О. А. Павловская, В. В. Старостенко, Л. Н. Владыковская. – Минск : Белорусская наука, 2021. – 452 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86751> (дата обращения: 07.01.2024). – ISBN 978-985-08-1359-6. – Текст : электронный.
- 27.Практикум по экономике, организации и нормированию труда / под ред. д-ра экон. наук, проф. П.Э. Шлендера.— М. : Вузовский учебник, 2010.— 319 с.
- 28.Резник Г.А., Суханова Т.В., Григорян Е.С. Рынок труда как фактор устойчивого развития региона и др. – Пенза: ПГУАС, 2004.

29. Руднев М.Г. Методология и основные результаты исследований престижа профессий в зарубежной социологии // Вопросы образования. 2018. № 2. С. 217–239
30. Салпагаров, Р.У. Рынок труда и особенности его формирования и функционирования / Р.У. Салпагаров, Т.С. Ракитина // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. – №2.- с. 319
31. Свирина А.А. Эффективное управление предприятием: сбалансированный подход. Монография. – М.: Креативная экономика, 2019. С. 156.
32. Софронова Н. В. Программно-методические средства в учебном процессе общеобразовательной школы. М.: ИИО РАО, 2018. 178 с.
33. Спаская В.В. Законодательство Российской Федерации в сфере образования: становление и перспективы развития. М., 2019. 124 с.
34. Сычев А.А., Фофанова К.В., Стародубцева Л.В. Социальный статус учителя: соотношение сил между агентами и институтами. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-status-uchitelya-sootnoshenie-silmezhdu-agentami-i-institutami> (дата обращения 23.11.2020). – Текст: электронный.
35. Толоконников В. К. Особенности правового статуса педагогического работника в законопроекте «Об образовании в Российской Федерации» // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Право. 2017. № 1. С. 42.
36. Управление персоналом организации : учебное пособие / под ред. д-ра экон. наук, проф. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп.— М. : ИНФРА-М, 2011.— 370 с
37. Федорова И.Ю., Елистратова Е.Ю. Совершенствование механизма финансирования системы образования // Финансовый журнал. 2018. № 1. С. 150.
38. Хавина С. И. Государственное регулирование в современной смешанной экономике./ Вопросы экономики. №11, 2021.

- 39.Хамалинский, И.В. Механизм и модели взаимодействия рынков труда и образовательных услуг / И.В. Хамалинский, В.В. Завгородняя // Вестник Международного института экономики и права. – 2012. - №2. – с.246- 249.
- 40.Черноволенко В.Ф., Оссовский В.Л., Паниотто В.И. Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи: опыт социологического исследования. Киев: Наукова думка, 2013. 214 с.
- 41.Четвернина Т. А. Положение безработных и государственная политика на рынке труда./Вопросы экономики. №2, 2017.
- 42.Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника / Н.И. Шаталова.— М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003.— 400 с.
- 43.Шикина, Е.А. Особенности профессиональной ориентации выпускников школ: проблемы и решения / Е.А. Шикина // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы.- 2022. – №6. – с. 3.
- 44.Шипачев А.В. Юридическая ответственность педагогических работников // Общество: экономика, политика, право. 2017. № 6. С. 14.
- 45.Шубкин В.Н., Астафьев Я.У. Социология образования в СССР и России // Мир России. 2004 № 3. С. 161–178.