

УДК 378.1

DOI: 10.35211/2500-2635-2025-2-62-61-66

## ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ДЛЯ РЕГИОНА: ПРАКТИКИ ИНТЕГРАЦИИ

### TRAINING OF TEACHING STAFF FOR THE REGION: INTEGRATION PRACTICES

**САДИЕВА Марина Станиславовна**Томский государственный педагогический  
университет, Томск, Россия

E-mail: sadievams@tspu.ru

**ИКСАНОВА Наталья Геннадьевна**Департамент по научно-технологическому  
развитию и инновационной деятельности  
Томской области, Томск, Россия

E-mail: iksanovang@tomsk.gov.ru

**ДРОЗДЕЦКАЯ Ирина Александровна**Томский государственный педагогический  
университет, Томск, Россия

E-mail: dia@tspu.ru

**SADIYEVA Marina S.**Toms State Pedagogical University,  
Toms, Rossiya

E-mail: sadievams@tspu.ru

**IKSANOVA Natalya G.**Department of Scientific and Technological  
Development and Innovation Activities  
of the Toms Region, Toms, Russia

E-mail: iksanovang@tomsk.gov.ru

**DROZDETSKAYA Irina A.**Toms State Pedagogical University,  
Toms, Russia

E-mail: dia@tspu.ru

**Аннотация.** Статья посвящена вопросам нехватки квалифицированных педагогических кадров в образовательных учреждениях и, как следствие, необходимости адаптации образовательной системы к меняющимся требованиям современного общества и рынку труда. Представлен анализ региональной кадровой потребности, системы подготовки педагогических кадров и профориентационной работы. Авторы утверждают, что для решения данной проблемы необходим комплексный подход, в том числе в части определения приоритетных направлений трансформации существующей системы подготовки педагогических кадров.

**Ключевые слова:** педагогические кадры, потребность региона, компетенции, рынок труда, комплексный подход.

**Abstract.** The article is devoted to the issues of the shortage of qualified teaching staff in educational institutions and, as a consequence, the need to adapt the educational system to the changing requirements of modern society and the labor market. An analysis of regional personnel needs, the system of training teachers and career guidance work is presented. The authors argue that to solve this problem, an integrated approach is needed, including in terms of identifying priority areas for transforming the existing system of teacher training.

**Keywords** teaching staff, regional needs, competencies, labor market, integrated approach.

**Ссылка для цитирования:** Садиева, М. С. Подготовка педагогических кадров для региона: практики интеграции / М. С. Садиева, Н. Г. Иксанова, И. А. Дроздецкая // *Primo aspectu*. – 2025. – № 2 (62). – С. 61–66. DOI: 10.35211/2500-2635-2025-2-62-61-66

**Citation link:** Sadiyeva, M. S. Training of teaching staff for the region: integration practices / M. S. Sadiyeva, N. G. Iksanova, I. A. Drozdetskaya // *Primo aspectu*. – 2025. – № 2 (62). – P. 61–66. DOI: 10.35211/2500-2635-2025-2-62-61-66

Нехватка квалифицированных педагогических кадров в образовательных учреждениях – ключевой вопрос для системы подготовки учителей в контексте непрерывного образования. Подготовка педагогических кадров и руководителей образовательных организаций, наставничество, проблема вакансий в школах, вопросы взаимодействия муниципалитетов с вузами и педагогическими колледжами, целевая подготовка, уровень миграции выпускников – задачи, которые необходимо решать совместными усилиями органов власти и системой высшего образования.

В региональной образовательной системе наблюдается дисбаланс: при высоких показателях трудоустройства выпускников сохраняется дефицит педагогических кадров. Взаимодействие с образовательными организациями осуществляется на экспертном уровне без возможности влияния на систему мотивации педагогических работников.

В системе высшего педагогического образования за последние пять лет увеличилось количество бюджетных мест по программам высшего образования на 30 %, причиной тому в том числе является снижение платежеспособности потребителей услуг. Спрос на платное образование начал возобновляться в 2022 году по ряду направлений / профилей подготовки. Согласно данным исследований НИУ ВШЭ, наиболее привлекательными платными программами являются профили социально-экономической направленности.

В то же время анализ кадрового потенциала Томской области в сфере образования демонстрирует существенную потребность в педагогических кадрах. Доля молодых педагогических работников в системе общего и профессионального образования не позволяет компенсировать отток кадров из системы в связи с выходом на пенсию старшего поколения. В регионе функционирует более 270 общеобразовательных организаций (126 тыс. школьников, 10 тыс. педагогических работников), 199 дошкольных образовательных организаций (42 тыс. воспитанников), 68 организаций дополнительного образования детей (1278 педагогических работников), 33 организации СПО (26 тыс. студентов), 6 федеральных университетов (67 тыс. студентов), детские школы искусств, ДЮСШ, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних.

Особую актуальность для региона представляет дефицит учителей-предметников. Прогнозирование потребности в педагогических кадрах на срок более двух лет характеризуется значительной погрешностью ввиду следующих факторов:

- высокий процент сельских и северных муниципалитетов;
- наличие более 120 малокомплектных школ;
- стремление школ удерживать педагогов до предельного возраста;
- сложности с привлечением и закреплением молодых педагогических работников в сельских школах;
- ограниченные возможности сетевого взаимодействия из-за больших расстояний.

Комплексное решение проблемы требует учета 12-летнего цикла подготовки педагогических кадров.

Ниже представлен анализ практик профориентационной деятельности: на этапе школьного возраста – реализация дисциплины «Россия – мои горизонты», деятельность классных руководителей и педагогов-психологов по профессиональному самоопределению; работа социальных педагогов по организации посещений образовательных организаций; участие советников директоров по воспитанию в федеральных профориентационных проектах; профессиональная ориентация через связь учебных предметов с профессиональной деятельностью; деятельность психолого-педагогических классов

(согласно ведомственной статистики, в 2024 году в РФ создано 9332 психолого-педагогических классов/групп, охват которых составил более 136 тыс. школьников). Если рассматривать профориентацию в педагогической деятельности как системную работу на уровне школьного образования начиная с интеграции учебных планов 5–9 классов, профильность обучения в старшей школе и соответствующий выбор предметов для ГИА, то виден ряд затруднений, влияющих на смену профессиональных выборов: недостаточный уровень изучения профильных предметов (например, физика, математика в классах социально-гуманитарной направленности), что инициирует необходимость совершенствования системы подготовки к профильным ЕГЭ с учетом прогнозных правил приема на педагогические направления подготовки (профильные предметы) (Полева, Шкарабейникова 2015).

Таким образом, система подготовки педагогических кадров демонстрирует положительные результаты, однако требует совершенствования на этапе школьной подготовки, особенно в части обеспечения качественной подготовки к сдаче профильных предметов ЕГЭ, что может повлиять на будущий дефицит педагогических кадров в определенных предметных областях (Поздеева, Кириллова 2014).

Анализируя период до пяти лет обучения по педагогическим профилям подготовки в системе среднего профессионального, высшего, дополнительного профессионального образования, можно выделить следующие эффективные инструменты и технологии: погружение в образовательный процесс, практическая подготовка, академическая мобильность, проектно-программная деятельность, мероприятия по содействию трудоустройству. Образовательно-профессиональные траектории в стенах организаций системы подготовки кадров также имеют свои корректирующие результаты: до 10 % студентов делают повторный, иной профессиональный выбор и отчисляются в процессе обучения; порядка 15 % получают диплом, но в дальнейшем не работают в государственных образовательных организациях по профилю подготовки: более 75 % успешно завершают обучение и готовы к профессиональной деятельности. Для подтверждения представлена статистика отраслевого педагогического вуза: 84 % выпускников официально трудоустроены, 72 % – работают по профилю полученного образования, 70 % – осуществляют трудовую деятельность в регионе.

Следующий этап подготовки педагогических кадров связан с началом профессиональной деятельности в школе, где молодых специалистов ожидает ряд серьезных вызовов. Основными факторами, приводящими к оттоку молодых учителей, являются высокая рабочая нагрузка и дополнительные обязанности. Эти факторы вызывают стресс и снижение мотивации продолжать педагогическую деятельность.

Статистика показывает тревожную тенденцию: 16–22 % молодых учителей увольняются в течение первого года работы из-за дисбаланса между нагрузкой, ответственностью и заработной платой. К третьему году работы этот показатель возрастает до 30 %, что связано с прекращением выплат молодым специалистам и незначительной финансовой компенсацией за квалификационную категорию.

На федеральном уровне реализуется программа «Земский учитель», однако ее эффективность ограничена. Единовременная выплата в размере миллиона рублей, распределенная на пять лет обязательной отработки (около 16 600 рублей в месяц при использовании не на ипотеку), не обеспечивает существенной прибавки к заработной плате. Большинство регионов не могут с первого раза закрыть квоты, выделенные в рамках этой программы, что указывает на необходимость ее совершенствования.

На региональном уровне действуют различные меры поддержки, включая стипендию губернатора, размер которой составляет от 3 до 6 тысяч рублей в зависимости от года работы (выплачивается в течение первых трех лет). Также реализуется программа «Бюджетный дом», направленная на строительство жилья для работников социальной сферы в удаленных населенных пунктах. Однако масштабы этой программы ограничены: за последние 10 лет в регионе было выделено порядка 20 квартир для работников образования при общей численности педагогических работников более 18 000 человек.

Однако анализ ситуации показывает, что существующие меры поддержки не решают проблему кадрового дефицита в образовании. Требуется разработка комплексных решений, направленных на улучшение условий труда и повышение привлекательности педагогической профессии, чтобы обеспечить долгосрочное закрепление молодых специалистов в школе.

На муниципальном уровне в регионе реализуется комплекс мер поддержки педагогических работников, включающий компенсацию коммунальных услуг в северных муниципалитетах. Учитывая, что 13 из 20 муниципальных образований региона относятся к северным территориям, данный вид поддержки имеет существенное значение для уровня оплаты труда. Однако эффективность данной меры ограничена временными рамками, поскольку для получения надбавок за северный стаж требуется определенный период работы, что создает существенные препятствия для молодых специалистов, начинающих карьеру с относительно невысокой заработной платой. В дополнение к этому ряд муниципальных образований внедряет комплексные системы поддержки, включающие компенсацию арендной платы, оплату проезда и наставничество.

Особого внимания заслуживает система целевого обучения, которая демонстрирует промежуточные результаты. Несмотря на более высокую вероятность трудоустройства выпускников-целевиков в организации-заказчике, процесс реализации данной формы подготовки осложняется рядом факторов. В частности, внедрение системы открытого доступа к информации о целевом обучении через портал «Работа в России» выявило существенные проблемы как на уровне органов власти (отсутствие необходимой нормативной базы и долгосрочного финансирования), так и на уровне абитуриентов (недостаточная компетентность в работе с информационными системами).

Существенным фактором, влияющим на закрепление педагогических кадров, является динамичное изменение требований к содержанию и тех-

нологиям профессиональной деятельности. Данная ситуация требует от педагогов постоянной актуализации компетенций, однако существующая система дополнительного профессионального образования часто оказывается неэффективной ввиду высокой рабочей нагрузки. Коэффициент совмещения на учительских должностях в регионе составляет 1,7, что свидетельствует о работе более чем на полторы ставки. При этом средняя заработная плата по отрасли достигает 58 тысяч рублей при таком уровне совмещения, тогда как начинающий педагог получает около 24 тысяч рублей при работе на одну ставку (18 часов в неделю). Данный дисбаланс создает существенные стимулы для поиска альтернативных источников дохода, таких как репетиторство или работа в сфере услуг.

В настоящее время на региональном уровне отсутствует целостный системный подход к решению проблемы подготовки и закрепления педагогических кадров, несмотря на усилия различных участников образовательного процесса. Существующая фрагментарность проявляется в отсутствии эффективного взаимодействия между этапами профориентации, подготовки кадров и их последующего трудоустройства. Проблематика усугубляется тем, что каждый участник образовательного процесса (от школ до вузов и организаций-работодателей) полномочен решать лишь отдельные аспекты проблемы, что не позволяет обеспечить эффективное использование ресурсов и целевое расходование консолидированного бюджета на протяжении всего периода профессиональной деятельности специалиста.

Актуальный вопрос заключается в необходимости определения приоритетных направлений трансформации существующей системы подготовки педагогических кадров, в том числе дополнительного образования (Буравлева 2012). Требуется комплексный подход, включающий не только изменение системы оплаты труда, но и трансформацию мер поддержки молодых специалистов. При этом простое увеличение заработной платы не решает проблему в корне, необходим системный подход к модернизации всей инфраструктуры подготовки и трудоустройства педагогических работников.

В случае если не будет найдено эффективное решение в ближайшей перспективе, существующая система профориентации и подготовки педагогических кадров не сможет обеспечить решение кадровых проблем отрасли. Выпускники, получив педагогическое образование, будут покидать профессию вследствие низкой оплаты труда и высокой рабочей нагрузки, что приведет к неэффективному расходованию бюджетных средств, направляемых на мотивацию, стимулирование и подготовку будущих учителей. В данных условиях вузы оказываются в сложном положении: несмотря на активную профориентационную работу, абитуриенты демонстрируют низкий интерес к педагогическим специальностям, поскольку потенциальное место работы (школа) не является привлекательным как для самих выпускников, так и для их родителей. Профессиональные и карьерные перспективы в педагогической сфере представляются недостаточно привлекательными для молодого поколения, что создает дополнительные препятствия для формирования устойчивого кадрового потенциала отрасли.

Некоторые меры, которые были предприняты для решения кадрового дефицита в школах:

1. Увеличение контрольных цифр приема и привлекательности экосистемы университетов.

2. Расширение географии приема, ориентация в том числе на регионы, не обеспеченные отраслевыми педагогическими вузами.

3. Интеграция уровней образования посредством внедрения новой модели образования: профобучение, среднее профессиональное образование, высшее образование (микростепени, микроквалификации).

4. Создание новых уникальных образовательных программ.

5. Проектно-программные мероприятия. Например, более 10 лет успешно реализуется сетевой образовательный проект «Открытый педагогический класс», в ходе которого обеспечивается цикл очных и онлайн профориентационных мероприятий для школьников образовательных организаций региона (профильные смены, региональные олимпиады по педагогике и психологии, квесты, интенсивы и т. д.), интегрированных в программы внеурочной деятельности психолого-педагогических классов школ региона, а также методическая поддержка педагогических работников психолого-педагогических классов «Метод\_и\_К@ППК» (Глухов, Синогина, Минин, Скрипко 2024). Количество участников проекта «Открытый педагогический класс» с 2021 года увеличилось в четыре раза. С 2022 г. совместно с региональными органами исполнительной власти и 230 социальными партнерами ТГПУ реализует карьерно-образовательный проект «ПРО-целевое», целью которого является содействие в решении задачи обеспечения системы образования Томской области востребованными педагогическими кадрами. В 2024 году совместно с региональными органами исполнительной власти и партнерскими организациями ТГПУ разработан карьерно-образовательный проект «Открытая среда», в рамках которого реализуются треки: «Открытая педагогическая среда организаций социальной сферы», «Открытая педагогическая среда ТГПУ», «Открытая педагогическая среда региона».

#### ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Буравлева, Н. А. Развитие толерантности у подростков в условиях объединения дополнительного образования / Н. А. Буравлева // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2012. – № 6(121). – С. 214–219. – EDN PBNQHH.

2. Глухов, А. П. Управление цифровыми инициативами студентов в педагогическом вузе / А. П. Глухов, Е. С. Синогина, М. Г. Минин, З. А. Скрипко // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». – 2024. – № 4. – С. 392–407.

3. Поздеева С. И. Место педагогического исследования в подготовке и профессиональной деятельности магистра / С. И. Поздеева, И. О. Кириллова // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). – 2014. – Вып. 4 (6). – С. 43–47.

4. Полева, Е. А. Потенциал использования метода case-study для формирования коммуникативных компетенций школьников / Е. А. Полева, И. А. Шкарабейникова // Научно-педагогическое обозрение. – 2015. – № 1(7). – С. 7–13. – EDN TLOKIT.