



## МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам статистических и социологических обследований

Материалы подготовлены в рамках проекта «Мониторинг экономики образования», реализуемого в соответствии с Тематическим планом научно-исследовательских работ и работ научно-методического обеспечения, предусмотренных Государственным заданием НИУ ВШЭ на 2020 год

Выпуск № 18, 2020

С. И. Заир-Бек, Т. А. Мерцалова, К. М. Анчиков

### КАДРЫ ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ВОЗМОЖНОСТИ И ДЕФИЦИТЫ

В материале рассматриваются показатели кадровой обеспеченности школ и ключевые характеристики педагогического корпуса в России. Анализируются основные кадровые дефициты, в том числе на фоне количественного роста контингента школьников и изменений в требованиях федеральных государственных образовательных стандартов начального, основного и среднего общего образования. В рамках исследования делается акцент на возрастных и квалификационных показателях. Анализ выполнен на основе данных федерального статистического наблюдения, исследований ОЭСР в области образования, а также результатов социологических обследований Общероссийского народного фронта.

- В России численность обучающихся в расчете на одного учителя в начальной школе существенно выше среднего значения по ОЭСР (21.1 против 15), в основной школе – значительно ниже среднего по ОЭСР (10.4 против 13).
- В российских школах усиливается дефицит педагогических кадров. По данным обследования Общероссийского народного фронта, более половины учителей сообщили о нехватке в своих школах педагогов-предметников.
- Свыше четверти педагогов школ – старше 55 лет. Доля учителей этой возрастной категории ежегодно растет. «Старение» педагогического корпуса вызывает усиление кадрового дефицита и влияет на его квалификационные характеристики.

#### Введение

Педагогические кадры – ключевой фактор, определяющий качество школьного образования. Учащиеся достигают лучших результатов, если учителя поощряют их активность, позволяют обмениваться мнениями и сами участвуют в этом обмене на равных. В современных образовательных системах, помимо обеспеченности школ учителями-предметниками, серьезное значение

приобретает наличие педагогов, осуществляющих психолого-педагогическое сопровождение (школьные психологи, социальные педагоги, дефектологи, логопеды) и работающих со школьниками во второй половине дня (педагоги дополнительного образования).

Тенденции повышения среднего возраста, стажа работы, квалификации педагогических

кадров, отмечаемые во многих странах, проявляются и в российской школе. При этом в мире все больше внимания уделяется новым образовательным возможностям, способствующим повышению успешности национальных образовательных систем. Речь идет, например, о выстраивании индивидуальной образовательной траектории для ученика, когда учитель становится его полноценным сопровождающим. Эффективность таких процессов напрямую связана с обеспеченностью школ гибкими и мобильными управленческими и педагогическими кадрами.

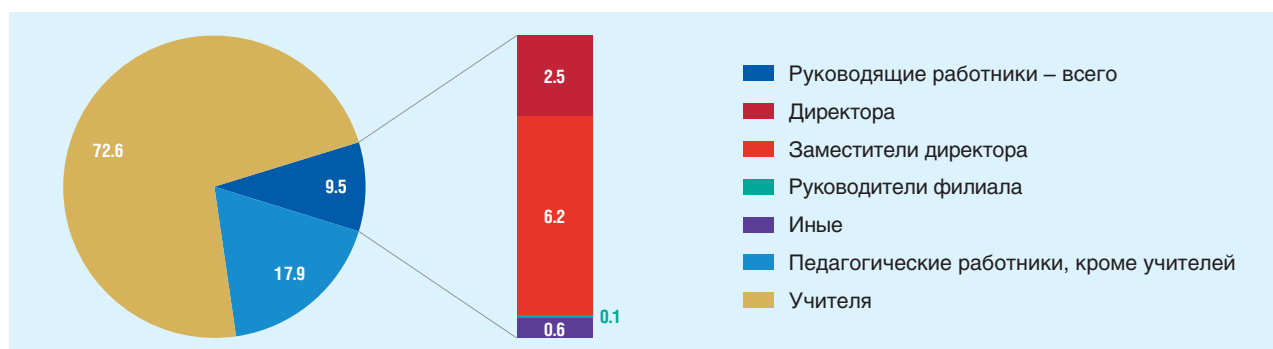
### Обеспеченность кадрами

По данным федерального статистического наблюдения, на начало 2019–2020 учебного года в российских школах работали 2 294 257 человек, из них более 1.1 млн (73%) – учителя, свыше 280 тыс. – другие педагогические работники, около 150 тыс. – руководители (рис. 1). Среди сотрудников общеобразовательных организаций 5.7% работают по внешнему совместительству.

Ключевым показателем качества школьного образования в международных исследованиях считается численность обучающихся в расчете на одного учителя. В 2017 г. в России значение данного индикатора по начальной школе было одним из самых высоких – 21.1 человек (против 15 человек в среднем по ОЭСР), по основной школе – ниже среднего по ОЭСР (10.4 против 13).

Рисунок 1

#### Структура кадрового состава общеобразовательных организаций по должностям: 2019\* (проценты)



\* Включая совместителей.

Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

<sup>1</sup> <https://onf.ru/2019/06/24/eksperty-onf-deficit-uchiteley-v-rossijskih-shkolah-za-god-uvelichilsya/> (дата обращения: 17.08.2020).

В течение последнего десятилетия соотношение «ученик/учитель» незначительно, но стабильно росло (рис. 2). Если в 2011 г. оно составляло в среднем по всем уровням школьного образования 15.7, то в 2019 г. – 18.4. Следует отметить, что повышение этого соотношения не связано с увеличением наполняемости классов: в последние годы она остается стабильной – 24.5–25.5 человек в целом по России в городских школах и 12–13 человек в сельских. Главная причина увеличения рассматриваемого соотношения – дефицит кадров, который на фоне продолжающегося роста численности обучающихся становится все более ощутимым.

Данные социологических исследований Общероссийского народного фронта и Фонда «Национальные ресурсы образования» свидетельствуют об усилении дефицита педагогических кадров: доля учителей, которые сообщают о нехватке в своих школах педагогов-предметников, за год выросла с 48 до 51%<sup>1</sup>. В одной школе, судя по ответам респондентов, может не хватать до десяти педагогов. Чаще всего российские школы испытывают трудности с учителями математики (34%), иностранных (32%) и русского (25%) языков, начальных классов (24%), физики (18%).

За последние три года доля вакантных должностей в общем числе ставок по штату в среднем по России заметно выросла и в городской, и в сельской местности (рис. 3а). Данные проведенного опроса выше официальных цифр статистического наблюдения. Возможно, причина здесь

Рисунок 2

**Наполняемость классов и численность учеников в расчете на одного учителя в городской и сельской местности\***  
(человек)



\* Без учета совместителей.

Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

Рисунок 3а

**Доля вакансий работников школ в городской и сельской местности**  
(в процентах от числа ставок работников школ по штату)



Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

в политической целесообразности ручного управления этим показателем для отражения эффективности территориального управления в целом, а также в сложности закрытия свободных вакансий.

Самая высокая доля вакансий – у учителей иностранных языков, музыки и пения, физики, основ безопасности жизнедеятельности, информатики и ИКТ, химии (рис. 3б). Введение в учебную программу школ дисциплины «Второй иностранный язык» вызовет существенное обострение проблемы.

Важно отметить, что в целом по стране городские школы испытывают больший дефицит педагогических кадров, но в 2019 г. ситуация в сельской местности стала хуже, чем в городской. По предложению Президента Российской Федерации В.В. Путина в 2020 г. инициирована программа поддержки педагогов в небольших населенных пунктах «Земский учитель», направленная на преодоление дефицита педагогических

кадров в сельской местности. О первых ее результатах можно будет судить уже в следующем году.

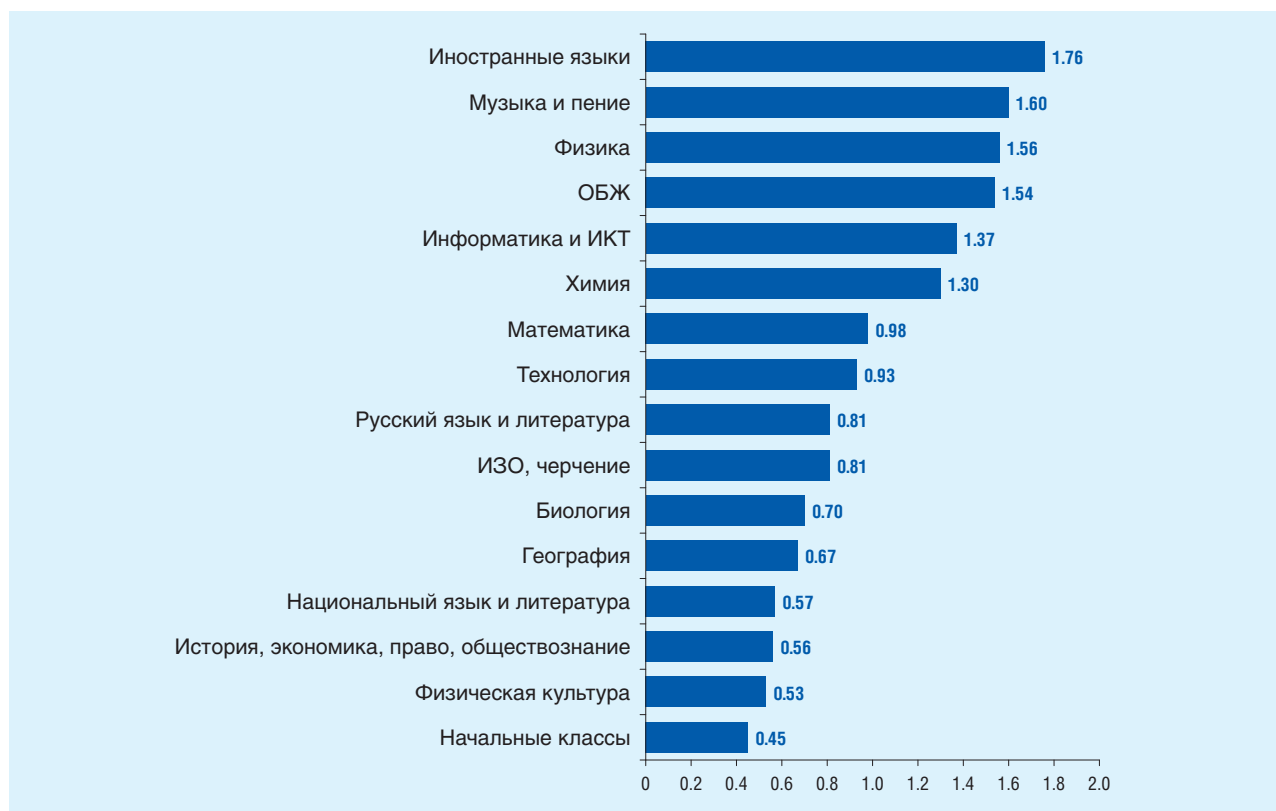
Приход в школы новых кадров неизбежно нивелируется выбытием части сотрудников (по данным федерального статистического наблюдения, эта доля ежегодно составляет порядка 95–98% от численности принятых на работу). Подавляющее большинство из них (92–93%) покидают школу по собственному желанию.

Доля ставок учителей, фактически занятых списочным составом, в 2019 г. составила по стране 93.2% от их общего числа, причем в городских и сельских школах она практически одинакова. Текучка среди городских педагогов несколько выше, чем среди сельских: доля выбывших работников – 8.9 и 7.4% от числа фактически занятых ставок соответственно. В среднем по стране этот показатель равен 8.5%.

Уровень обеспеченности кадрами существенно различается по субъектам Российской Федерации (рис. 4). Наиболее устойчивым можно

Рисунок 3б

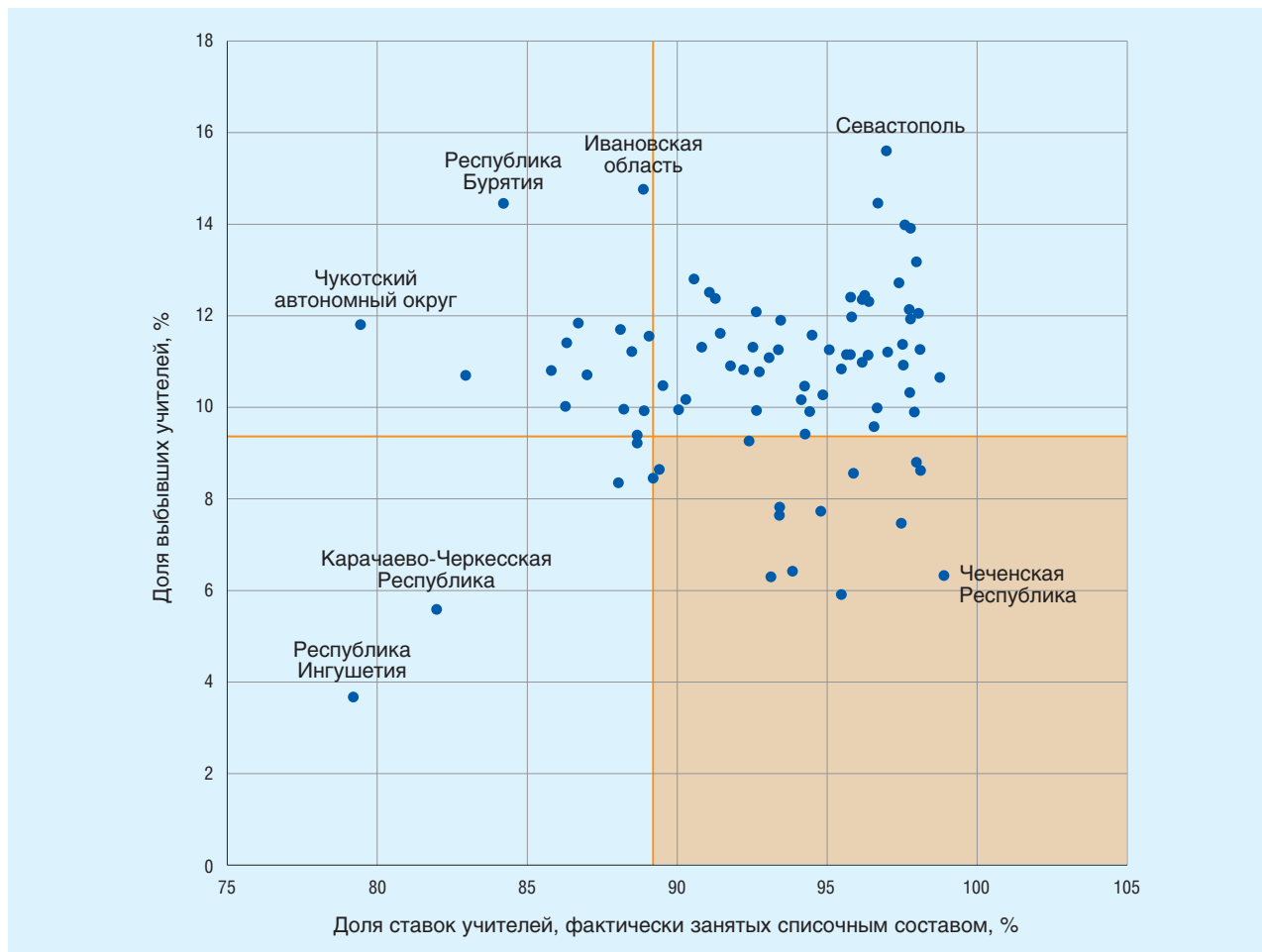
**Доля вакансий учителей в зависимости от предмета: 2019**  
(в процентах от числа ставок работников школ по штату)



Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

**Рисунок 4**

**Распределение субъектов Российской Федерации по доле ставок учителей, фактически занятых списочным составом, в общем числе ставок и доле выбывших учителей по отношению к их численности в 2018 году: 2019**



Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

считать положение в регионах с высокой долей занятых ставок и низкой долей выбытия.

Современное школьное образование все больше ориентировано на качественное выполнение своих функций, что диктует дополнительные требования к кадровому обеспечению. Происходит изменение образовательных задач – усложнение учебных дисциплин, углубление программ, усиление акцента на метапредметных навыках, или навыках XXI века и др. Одновременно «усложняется» контингент, выделяется все больше категорий школьников, нуждающихся в особых образовательных условиях: одаренные и высокомотивированные, дети с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и дети-инвалиды, школьники с низкими академическими результатами и обучающиеся из социально

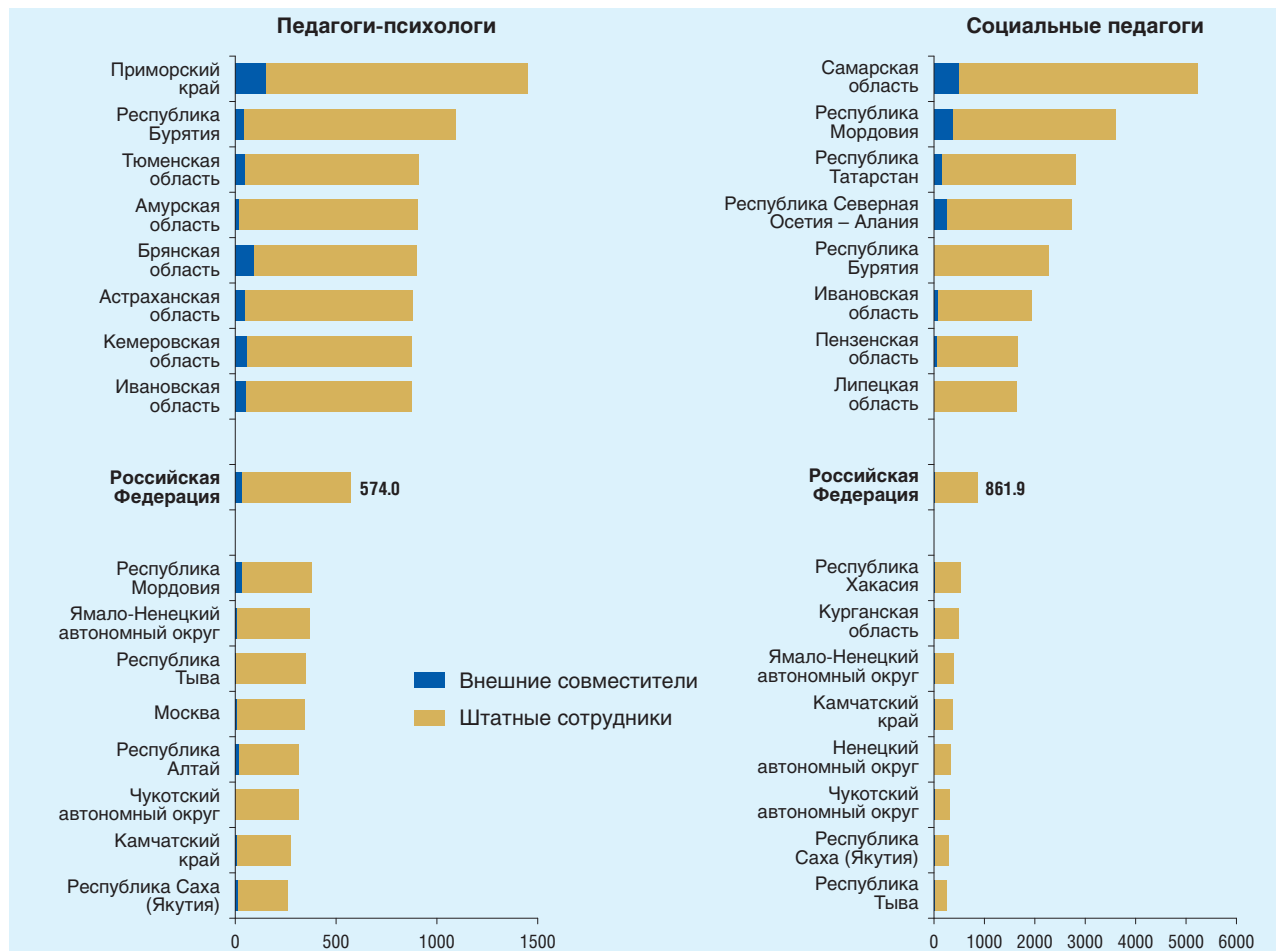
неблагополучных семей. Все они требуют внимания, поддержки и сопровождения со стороны педагогов. Соответственно, усиливается необходимость индивидуализации образовательных траекторий.

В этих условиях принципиально важным становится обеспечение школ такими специалистами, как логопеды, дефектологи, социальные педагоги, психологи, тьюторы. Их в педагогическом составе школ пока очень мало (рис. 5). На одного тьютора (с учетом внешних совместителей) приходится более 3750 обучающихся, в 25 регионах (Чукотский и Ненецкий автономные округа, Магаданская и Кемеровская области и др.) их меньше десяти человек на все школы.

Аналогичная ситуация с учителями-дефектологами: в среднем по России на одного специ-

Рисунок 5

**Численность обучающихся в расчете на одного педагога-психолога и социального педагога в субъектах Российской Федерации: 2019\***  
(человек)



\* Включая совместителей.

Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

алиста приходится более 3 тыс. обучающихся, разброс региональных показателей – от 409 (Еврейская автономная область) до 74.7 тыс. (Ямало-Ненецкий автономный округ) человек.

Привлечение совместителей отчасти компенсирует дефицит специалистов, но возможности сотрудников, работающих в нескольких организациях одновременно, существенно ниже, чем у штатных сотрудников. Специалисты, работающие по внешнему совместительству, далеко не всегда могут обеспечить полноценный образовательный процесс. Их возможности, например, в индивидуальном сопровождении детей ограничены физическими и временными рамками. Самые высокие доли внешних совместителей в среднем по стране – среди учителей-логопедов

(8.9%), учителей-дефектологов (10.7%), педагогов дополнительного образования (38.0%); самая низкая (1.9%) – среди социальных педагогов (рис. 6).

Динамика доли внешних совместителей в последние шесть лет носит неустойчивый и разнонаправленный характер. Так, среди учителей-логопедов она медленно растет, среди учителей-дефектологов – снизилась к 2016 г., затем снова выросла, среди педагогов дополнительного образования – постепенно сокращается, однако об устойчивости этой тенденции говорить пока преждевременно (рис. 7).

Педагоги дополнительного образования (включая совместителей) составляют в среднем по стране всего 2.7% численности педагогического персонала. В сельской местности их доля в два с лишним раза

**Рисунок 6**

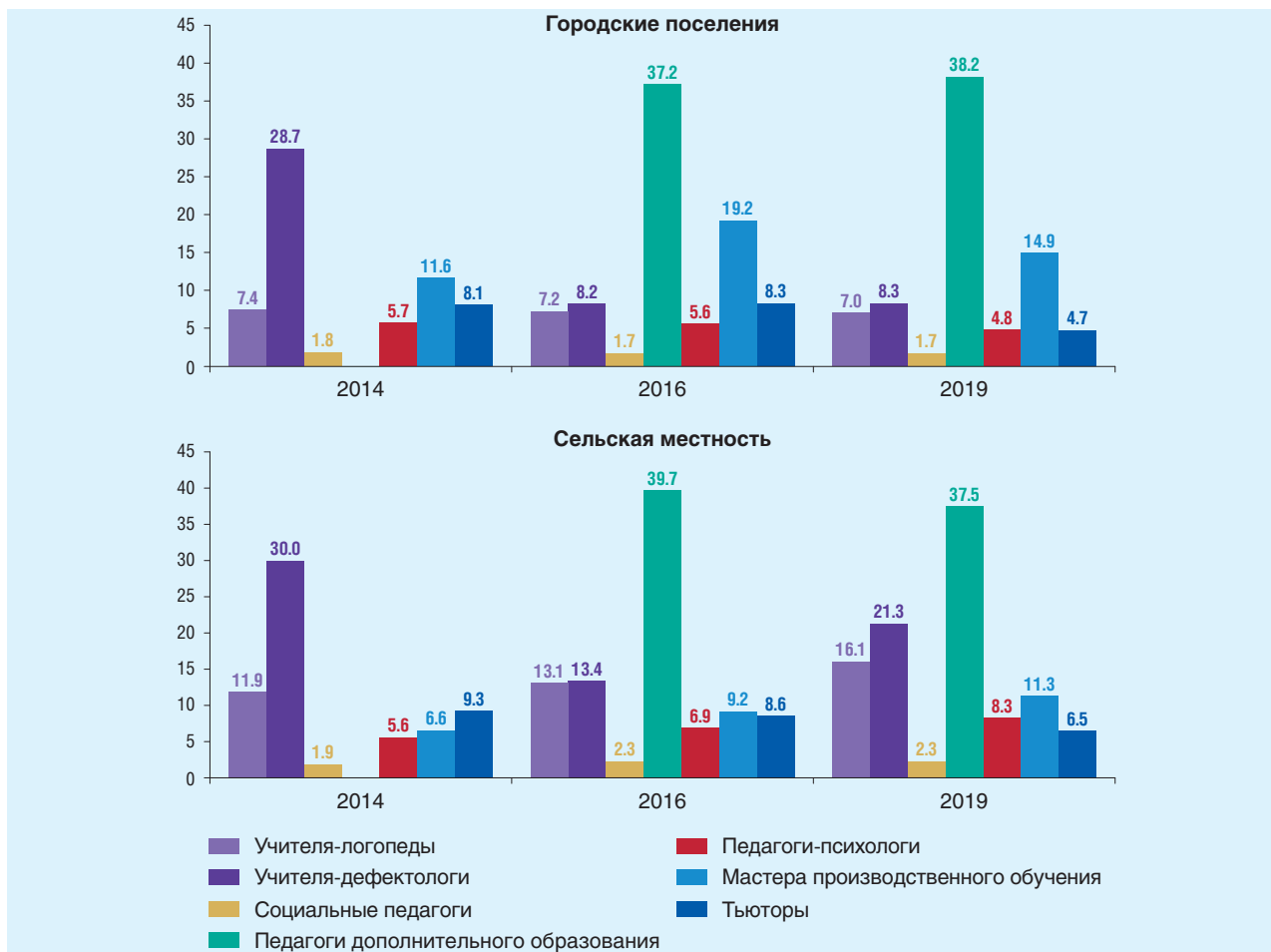
**Доля совместителей в общей численности педагогических работников по должностям: 2019 (проценты)**



Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

**Рисунок 7**

**Доля совместителей в общей численности педагогических работников в городской и сельской местности по должностям\* (проценты)**



\*До 2016 г. федеральной статистикой не фиксировалась численность педагогов дополнительного образования отдельно по школам.  
 Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

ниже, чем в городской (1.5 и 3.4% соответственно). При этом два из пяти педагогов дополнительного образования работают в школах по совместительству. По регионам доля совместителей среди них варьирует в диапазоне от 2 до 80%.

Сохраняющуюся потребность в большем количестве педагогов-специалистов подтверждают высокие показатели вакансий (рис. 8).

Срочного решения требует проблема обеспечения кадрами детей с ОВЗ и инвалидностью. По данным официальной образовательной статистики, таких детей становится больше, а доли педагогов, получающих надбавки за работу с этими детьми, и педагогов, работающих в специализированных классах, в последние четыре года меняются незначительно (рис. 9).

**Рисунок 8**

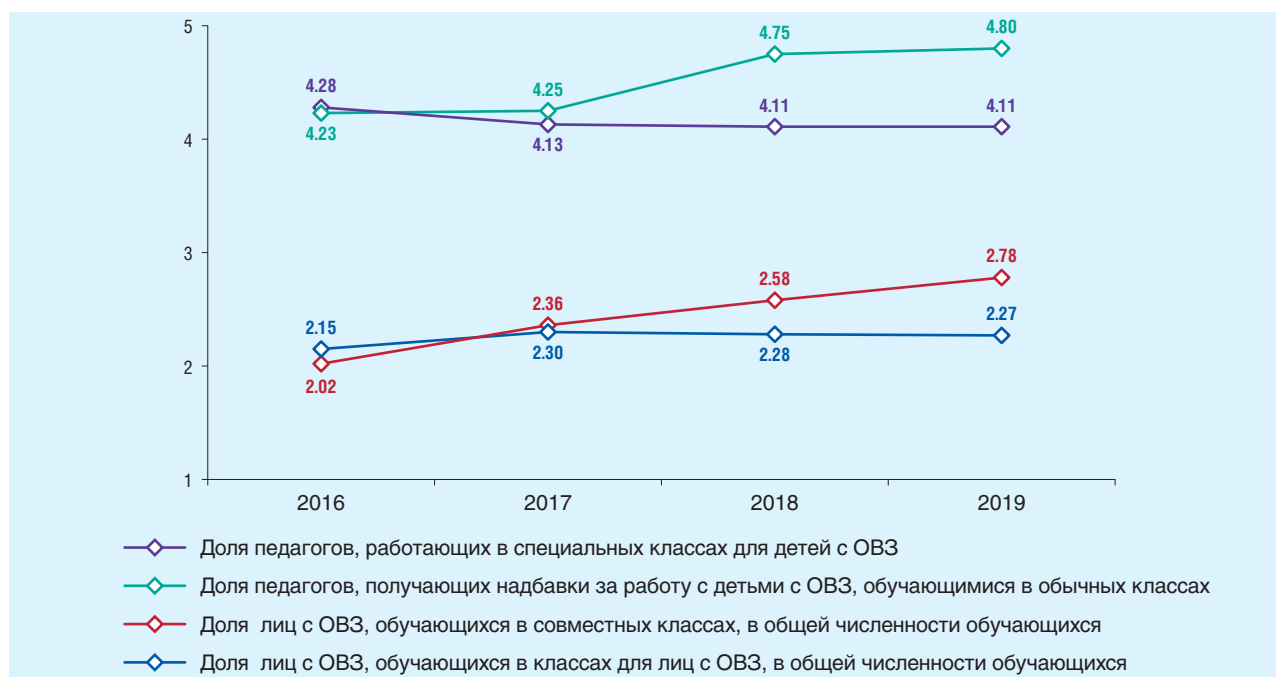
**Доля вакансий специалистов общеобразовательных организаций по должностям: 2019**  
(в процентах от числа имеющихся ставок по штату)



Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

**Рисунок 9**

**Доли лиц с ОВЗ и педагогов, работающих с ними**  
(проценты)

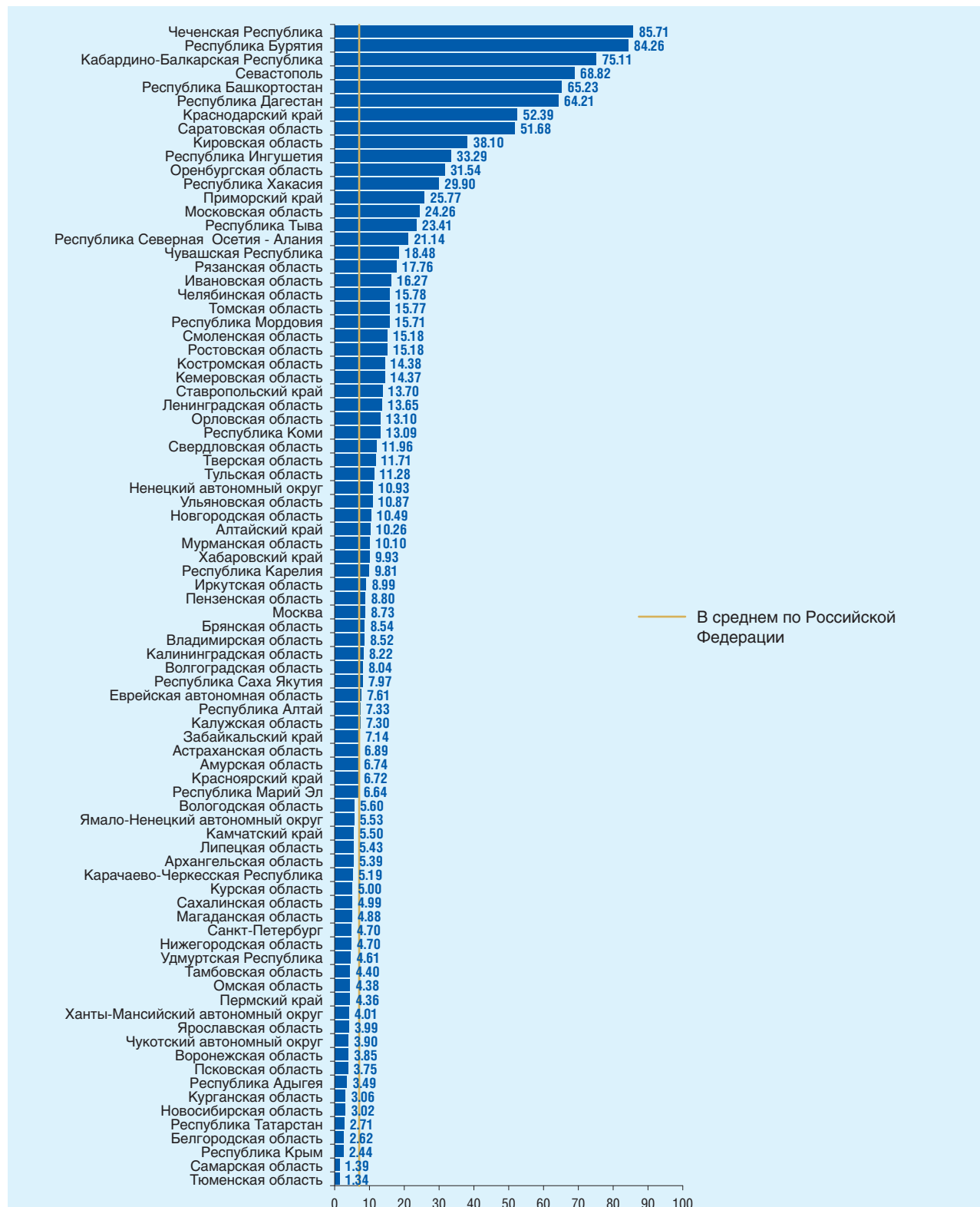


Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.



Рисунок 10

**Численность учащихся с ОВЗ в классах совместного обучения в расчете на единицу персонала, получающего надбавку за работу с ними: 2019 (человек)**



Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

В субъектах Российской Федерации педагогов, работающих со специализированными классами, крайне мало, учитывая значительное количество детей с ОВЗ. Численность педагогов, получающих надбавки за работу с учениками с ОВЗ, во многих регионах несопоставима с количеством таких детей, находящихся на совместном обучении (рис. 10).

## Ключевые характеристики работников школ

Для обеспечения высокого качества образования школьные педагоги должны не только владеть глубокими знаниями в своей предметной области и традиционными методиками преподавания, но и обладать такими качествами, как гибкость, мобильность и адаптивность, что позволит эффективно включаться в инновационные процессы, оперативно осваивать новые научные знания и педагогические технологии. Вынужденный массовый переход на дистанционный режим в связи с пандемией COVID-19 наглядно продемонстрировал необходимость этих навыков и компетенций.

Данные образовательной статистики позволяют оценить указанные качества работников общеобразовательных организаций лишь косвенно – через анализ их возрастных и квалификационных

характеристик, оценку опыта работы и практики повышения педагогического мастерства. Для получения более точной картины целесообразно проводить анализ без учета внешних совместителей и сотрудников, работающих по договорам ГПХ.

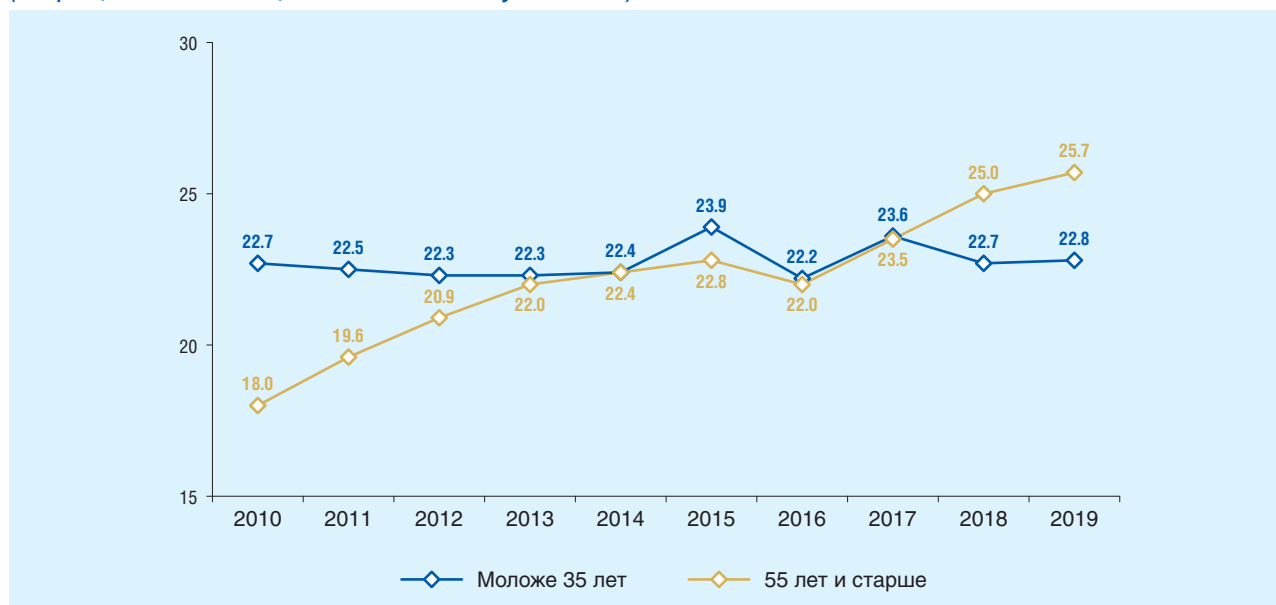
В федеральном проекте «Учитель будущего» национального проекта «Образование» особое внимание уделяется работе с молодыми педагогами, поскольку именно они рассматриваются в качестве наиболее перспективных кадров с точки зрения перечисленных характеристик.

По данным официальной статистики, доля молодых (до 35 лет) учителей в России в последние несколько лет относительно стабильна, но при этом растет доля учителей в возрасте 55 лет и старше (рис. 11). Рассматриваемая возрастная граница в 55 лет ранее определяла начало пенсионного возраста, который в последние годы был повышен по решению Правительства.

По данным Международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS 2018 г., средний возраст учителей в России – 46,3 года, это несколько выше, чем в среднем по ОЭСР (44,1 года). Однако педагогов старше 50 лет в нашей стране значительно больше – 41,9% против 34,4% в среднем по ОЭСР. Следует отметить, что

Рисунок 11

### Доля учителей в возрастах до 35 лет и 55 лет и старше (в процентах от общей численности учителей)



Источники: Росстат, сборник «Регионы России»; Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

в некоторых странах – лидерах Международного сопоставительного исследования PISA, по данным Education at Glance, доля учителей старше 50 лет также высокая: в Финляндии – 40%, в Эстонии – 53% (для сравнения: в Республике Корея – около 30%)<sup>2</sup>.

Действительно, рост продолжительности жизни позволяет рассматривать в качестве порогового более поздний возраст – 60 лет. В 2019 г. доля педагогов в возрасте 60 лет и старше оценивалась в 12.9%, руководящих работников – 12.3%. В городских школах учителей старшей возрастной группы больше, чем в сельских: 13.1 и 12.6% соответственно. В то же время в городах больше молодых учителей: 24.1% против 20.7% в сельской местности.

Регионы России существенно различаются по возрастным характеристикам школьных кадров. Наблюдается некоторая зависимость между уровнем безработицы среди молодежи и долей молодежи среди учителей (рис. 12). Это

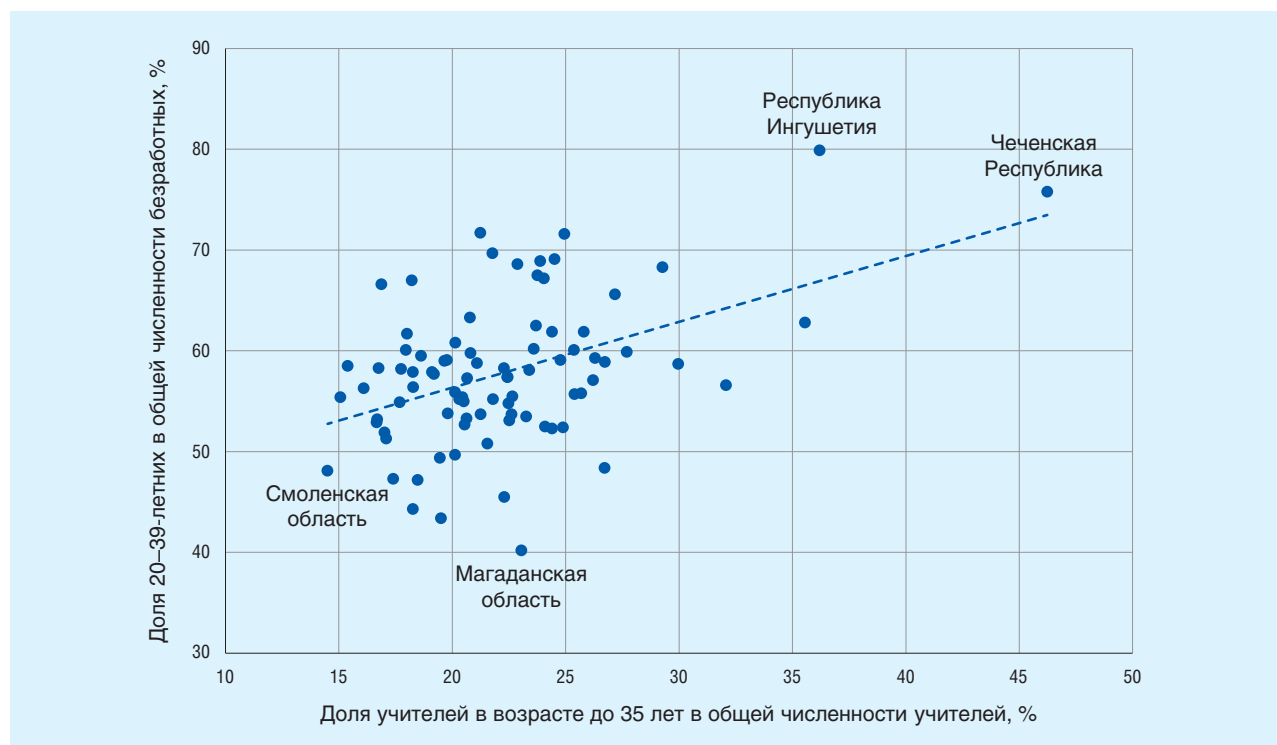
подтверждается и данными, представленными на рисунке 13.

Максимальные значения доли молодых кадров зафиксированы в Чеченской Республике (30.7%), республиках Ингушетия (21.7%), Тыва (20.8%), Сахалинской области (17.9%), Республике Алтай (17.3%).

В целом среди учителей наиболее представлены старшие возрастные группы. Их доля особенно значительна в Смоленской области (36.3%), Приморском крае (35.4%), Республике Калмыкия (35.0%), Псковской (34.7%) и Тульской (32.9%) областях. Регионов, в которых педагогов пожилого возраста больше 30%, достаточно много. При этом сложно выделить территориальные закономерности такой возрастной структуры. Так, например, республики Северного Кавказа представлены как в группе регионов с большой долей молодых педагогов, так и среди субъектов, где велик процент учителей предпенсионного и пенсионного возрастов.

**Рисунок 12**

**Распределение субъектов Российской Федерации по доле учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей и уровню безработицы среди населения в возрасте до 40 лет: 2019**

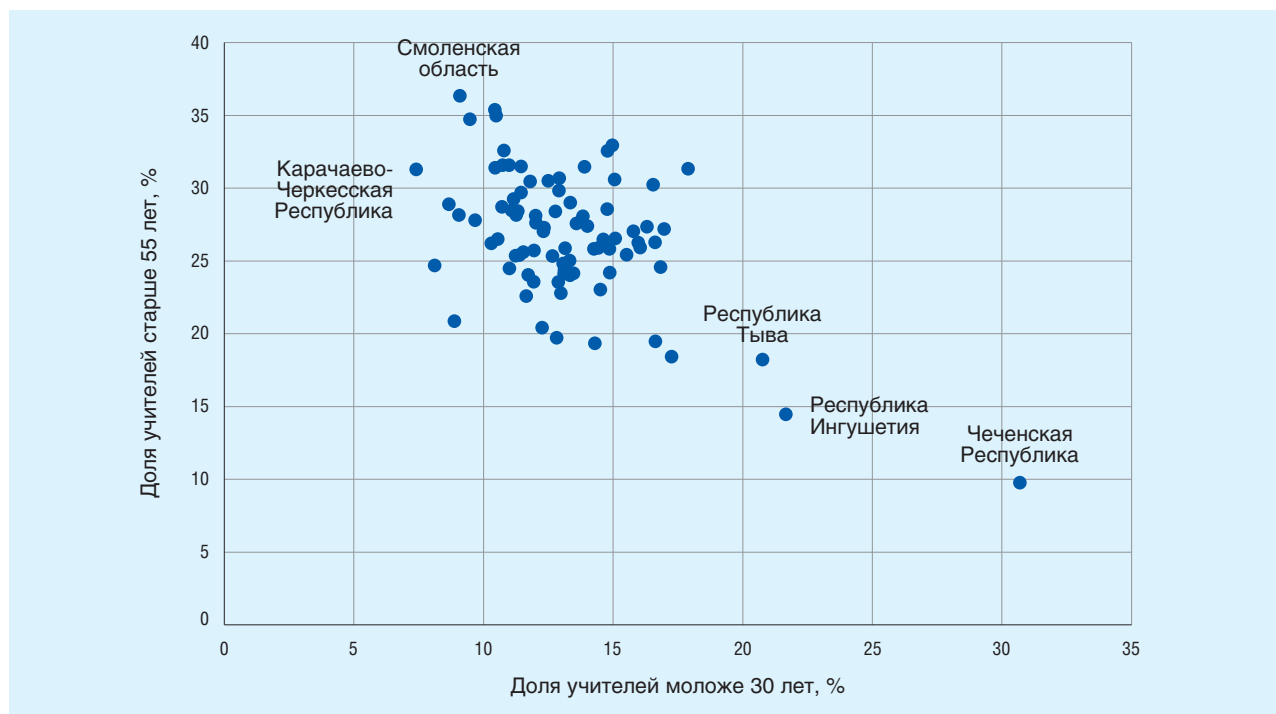


Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

<sup>2</sup> База данных OECD statistics. Источник: <https://stats.oecd.org/#> (дата обращения 30.06.2020).

## Рисунок 13

## Распределение субъектов Российской Федерации по долям учителей старше 55 лет и моложе 30 лет в их общей численности: 2019



Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

Для решения проблемы старения педагогических кадров принимается ряд мер на государственном уровне, а также с привлечением негосударственных партнеров. В частности, при поддержке Сбербанка России реализуется программа «Учитель для России», участниками которой становятся студенты старших курсов педагогических специальностей. Еще одной мерой, призванной стимулировать приток молодых педагогических кадров, стало принятие Федерального закона от 8 июня 2020 г. № 165-ФЗ «О внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»». В соответствии с этим законом студенты-старшекурсники педагогических специальностей, успешно сдавшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, имеют право заниматься педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, а лица, получающие высшее образование по направлению, соответствующему профилю дополнительной общеобразовательной программы, – педагогической деятельностью по этим программам.

Несколько иные закономерности отмечаются в территориальном распределении руководящих кадров по возрастной структуре.

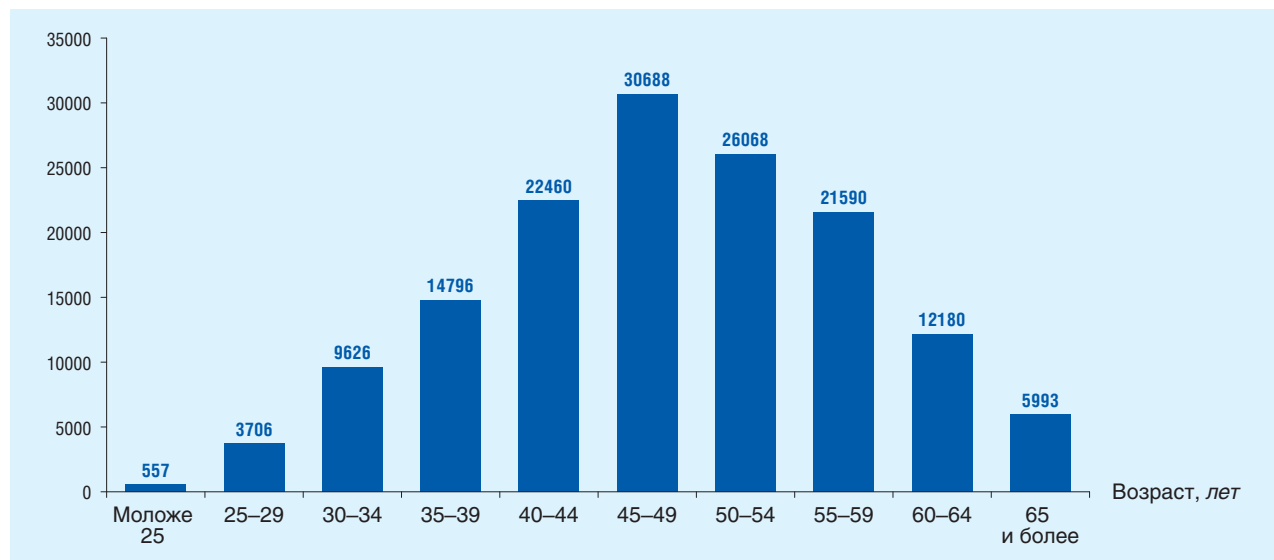
В сельских школах больше молодых руководителей – 11.0% против 8.3% в городских и, соответственно, меньше руководящих работников старшего возраста – 10.6% против 13.5%.

В целом по стране среди руководящих работников школ преобладают лица средних и старших возрастов (рис. 14). Молодежь в возрасте до 35 лет составляет всего 9.4%. По данным Международного сопоставительного исследования TALIS, средний возраст директора школы в России – 49.9 лет, а наиболее представленная возрастная категория – от 40 до 59 лет (73%), что соответствует среднему показателю во всех странах – участницах исследования<sup>3</sup>. При этом в странах – лидерах Международного сопоставительного исследования PISA средний возраст руководителей существенно различается. Например, в Финляндии он практически такой же, как в России (50 лет), а в Республике Корея – 58 лет.

<sup>3</sup> <https://fioco.ru/Talis-18-results> (дата обращения: 30.06.2020)

## Рисунок 14

### Численность руководящих работников общеобразовательных организаций по возрастным группам: 2019 (человек)



Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

В ряде регионов в последние несколько лет велась целенаправленная работа по омоложению руководящих кадров и повышению их квалификации. В этом смысле заслуживает особого внимания опыт Москвы, выстроившей принципиально новую систему работы с руководящими кадрами, в том числе их омоложения и постоянного развития их потенциала. Интересны и практики таких регионов, как Ямало-Ненецкий автономный округ и Ханты-Мансийский автономный округ – Югра. В Калининградской и Самарской областях сложились устойчивые управленческие команды, которые формировались в период реализации комплексного проекта модернизации образования в 2007–2009 гг. Эти команды – залог успешного развития региональных образовательных систем.

Качество кадров определяется не столько возрастом, сколько опытом работы. По мнению многих отечественных и зарубежных экспертов, эффективный стаж работы – от 5 до 20 лет, когда у работника уже есть опыт, но еще не наступило выгорание. По данным статистики, общий стаж в этом диапазоне имеют около 28% российских учителей, педагогический – 29% (рис. 15). В городских школах учителей с педагогическим стажем от 5 до 20 лет чуть больше, чем в сельских, при этом в последних выше доля руководителей, имеющих общий стаж в этом интервале.

Разница между общим и педагогическим стажем показывает наличие у работников образовательных организаций иного профессионального опыта. Судя по ее величине, наличие такого опыта не является распространенной ситуацией.

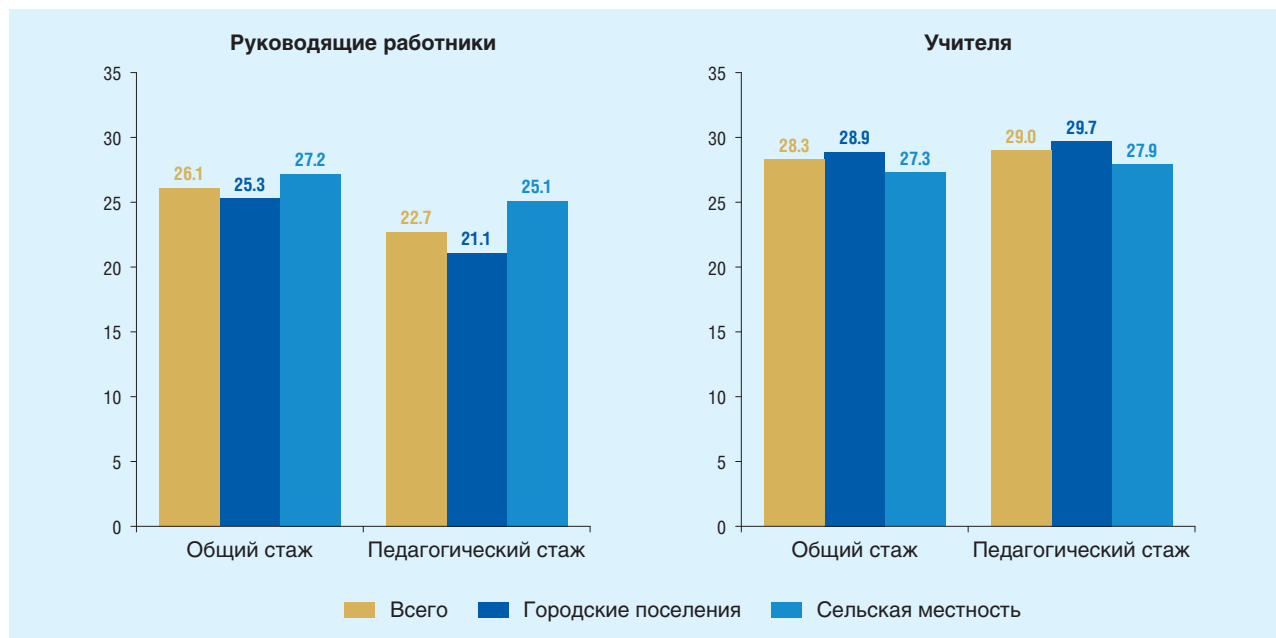
Уровень квалификации работников школ часто рассматривается как несущественный показатель качества кадрового обеспечения, поскольку аттестационные процедуры в разных регионах проходят по-разному и пока не регламентированы федеральными стандартами. Однако ряд исследований показывает прямую зависимость между уровнем квалификации учителей и качеством образовательных результатов школьников.

По данным образовательной статистики, в 2019 г. в целом по России практически каждый третий учитель имел высшую квалификационную категорию (рис. 16), еще столько же – первую. Среди руководящих работников эти показатели заметно ниже, причем уровень квалификации городских учителей и руководителей в целом выше, чем у их коллег в сельской местности. По данному показателю отмечается существенная региональная дифференциация, но объяснить ее причины реальным качеством кадров или различиями в аттестационных процедурах на основе имеющихся данных невозможно (рис. 17).

**Рисунок 15**

**Доля работников общеобразовательных организаций, имеющих стаж работы от 5 до 20 лет, в городской и сельской местности: 2019**

*(в процентах от численности работников общеобразовательных организаций)*

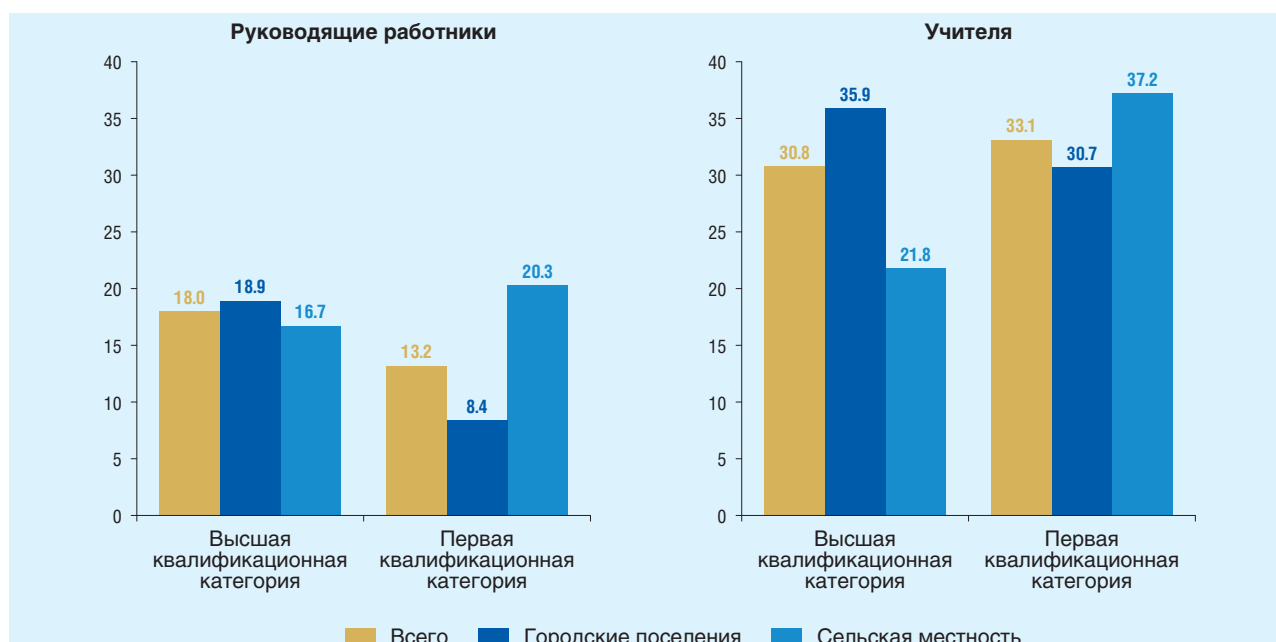


Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

**Рисунок 16**

**Доля учителей и руководящих работников общеобразовательных организаций, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, в городской и сельской местности: 2019**

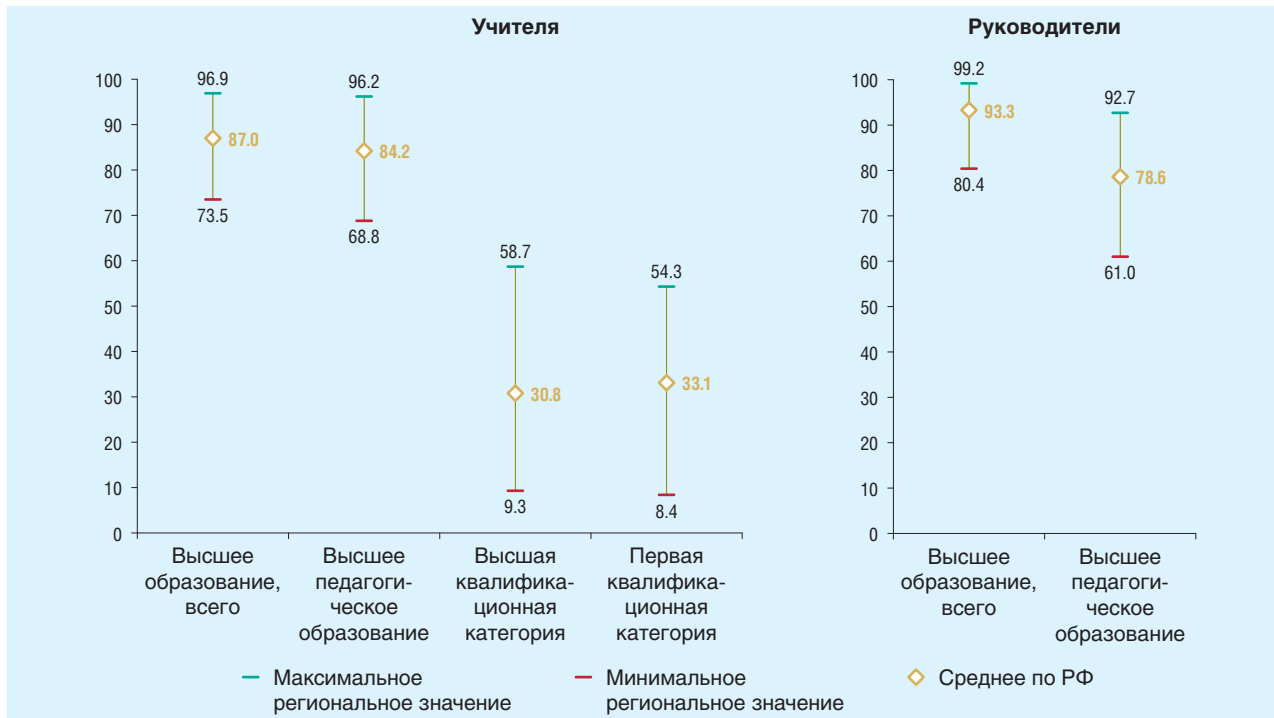
*(в процентах от численности работников соответствующей категории)*



Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

**Рисунок 17**

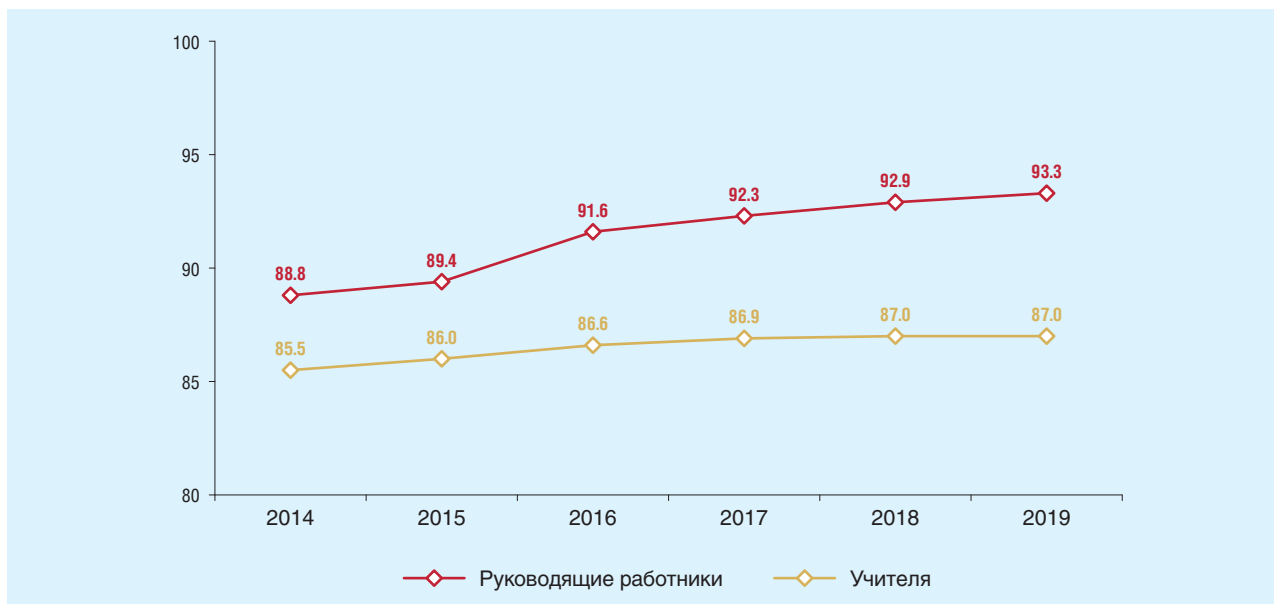
**Дифференциация регионов по доле учителей и руководящих работников с высшим образованием и доле учителей с высшей и первой квалификационной категорией: 2019 (проценты)**



Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.

**Рисунок 18**

**Доля учителей и руководящих работников общеобразовательных организаций с высшим образованием (в процентах от общей численности работников соответствующей категории)**



Источник: Минпросвещения России, данные федерального статистического наблюдения.



В рамках федерального проекта «Учитель будущего» уже начата реализация комплекса мер, направленных на развитие системы профессионального роста педагогов. Одна из них – создание центров независимой оценки квалификаций. В 2019 г. открыты 11 таких центров. Их деятельность координируется Министерством просвещения Российской Федерации совместно с организованным в 2019 г. Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования. В 2020 г. центры оценки квалификаций открыты еще в 20 регионах России. Фактически эти меры направлены на повышение качества педагогических кадров, унификацию системы оценки их квалификаций на базе профессионального стандарта педагога и – в конечном счете – на выравнивание качества педагогических кадров в субъектах Российской Федерации.

Ситуация с наличием у работников школ высшего образования в регионах значительно более однородная. При этом здесь заметна связь с общим уровнем высшего образования в субъекте Российской Федерации. В целом по стране высшее образование имеют 93.3% руководителей и 87.0% учителей школ (рис. 18), высшее педагогическое – 78.6 и 84.2% соответственно.

За последние пять лет доля руководящих кадров с высшим образованием заметно выросла, в то время как педагогов с высшим образованием – осталась стабильной.

## Заключение

Проведенный анализ позволил определить уровень обеспеченности российского школьного образования кадрами и их ключевые характеристики.

Российская школа испытывает нарастающий дефицит педагогических кадров. Во-первых, об этом свидетельствует рост численности учеников в расчете на одного учителя при сохранении в последние три года наполняемости классов как в сельских, так и в городских школах. Во-вторых, о кадровом дефиците говорят и сами учителя – участники опроса, проведенного Общероссийским народным фронтом. Нехватка учителей характерна для многих дисциплин: математики, иностранного языка, русского языка, физики. Поскольку математика и русский язык являются обязательными для сдачи экзаменами, этот дефицит может сказаться на результатах

итоговой государственной аттестации. Нехватка педагогов иностранного языка может также привести к проблемам при подготовке к ГИА уже в ближайшем будущем, когда этот экзамен станет обязательным. Результаты социологического опроса подтверждаются данными федерального статистического наблюдения о наличии вакансий по этим и другим школьным предметам.

Существует значительная дифференциация показателей, характеризующих обеспеченность педагогическими кадрами на локальном уровне – внутри одной школы, между соседними школами. Эти различия возникают и на уровне целых регионов.

Проблемы обнаруживаются и в обеспеченности педагогическими кадрами, осуществляющими психолого-педагогическое сопровождение и реализующими дополнительные образовательные программы. Школы вынуждены компенсировать отсутствие этих специалистов приглашенными совместителями, качество работы которых не всегда высокое. Обозначенные недостатки создают серьезные барьеры для достижения школьниками результатов, зафиксированных в федеральных государственных образовательных стандартах общего образования, и усиливают риски потери качества человеческого капитала в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Кадровый дефицит вызван сочетанием разнообразных процессов, среди которых – общее старение педагогических кадров, обуславливающее их объективное выбытие. Более четверти педагогов в России старше 55 лет, а доля молодых кадров в последние годы не увеличивается. Анализ показал, что доля молодых педагогов выше в регионах с более высокой безработицей среди молодежи и людей в возрасте до 40 лет. Таким образом, приходится констатировать, что на приток молодых кадров в ряде регионов влияет этот негативный фактор.

Благодаря целенаправленной кадровой политике в некоторых субъектах Российской Федерации в последние годы изменилась возрастная структура руководящих кадров в школах – они стали моложе. В то же время опыт работы по-прежнему рассматривается в качестве одного из основных критериев для занятия руководящих должностей. Среди педагогических работников наиболее эффективный стаж (от 5 до 20 лет) имеют практиче-



ски треть сотрудников как городских, так и сельских школ. В целом по России увеличилась доля руководящих кадров с высшим образованием.

Еще один показатель качества кадров – квалификационная категория. Однако различия в региональных процедурах и параметрах оценивания не позволяют сделать вывод об уровне квалификации педагогического корпуса.

В ближайшее время в планах Правительства Российской Федерации реализация мер по внедрению новой системы профессионального роста педагогов. Эти и другие меры должны быть направлены на снижение рисков ухудшения качества образования и способствовать преодолению дефицита педагогических кадров в России.