

## Система грантовой поддержки молодых учителей как стимул к обучению в течение всей жизни: на примере Республики Татарстан

Оксана В. Полякова<sup>1</sup>, Лилия А. Латыпова<sup>2</sup>, Диляна Д. Сунгатуллина<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Казанский (Приволжский) Федеральный Университет, Казань, Россия  
oksanaolyakova16@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0719-3071>

DOI: 10.26907/esd12.3.05

<sup>2</sup> Казанский (Приволжский) Федеральный Университет, Казань, Россия  
melilek@yandex.ru

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5566-1039>

DOI: 10.26907/esd12.3.05

<sup>3</sup> Казанский (Приволжский) Федеральный Университет, Казань, Россия  
ddsungate@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6601-8073>

DOI: 10.26907/esd12.3.05

### Аннотация

Актуальность исследуемой проблемы обусловлена необходимостью повышения качества подготовки молодых учителей, а также тем фактом, что отток педагогических кадров из общеобразовательных организаций за последние годы увеличился. Возрастной дисбаланс педагогов и разрыв между ожиданиями молодых учителей и объективной реальностью, с которой они сталкиваются в школе, заставляют задуматься не только о системе адаптации молодых учителей к работе в школе, но и о качестве преподавания в высших учебных заведениях, которые готовят учителей.

Обучение в течение всей жизни в настоящий момент рассматривается как способ личного саморазвития, позволяющий оставаться востребованным специалистом. Такой подход соответствует стратегии экономического и социального развития общества и обуславливает синергетический эффект взаимодействия государства и личности. Роль государства в существующей парадигме является решающей при разработке адекватных мер поддержки и стимулирования сферы образования, а также влияет на формирование положительного образа профессии педагога.

Республика Татарстан является своего рода экспериментальной площадкой, на базе которой молодые учителя получают поддержку со стороны государства посредством внедрения образовательных грантовых программ.

Цели данного исследования – проанализировать грантовую поддержку профессионального роста молодых учителей, реализованную органами государственной власти на территории Республики Татарстан в период с 2011-2016 гг., выявить отношение учителей к такой поддержке со стороны государства, а также определить, каким образом система грантов стимулирует стремление учителей развиваться в течение всей жизни. Успешный опыт внедрения системы грантов в сферу образования позволит Республике Татарстан стать регионом опережающего экономического развития, где приоритет отводится человеческому капиталу и формированию навыков XXI века.

**Ключевые слова:** грантовая поддержка, адаптация молодых учителей, педагогические кадры, обучение в течение всей жизни, профессиональный рост, научный потенциал.

## The system of grant support to novice teachers as an impetus for lifelong learning: the case of the Republic of Tatarstan

Oksana V. Polyakova<sup>1</sup>, Liliya A. Latypova<sup>2</sup>, Dilyana D. Sungatullina<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Kazan (Volga region) Federal University, Kazan, Russia  
oksanapolyakova16@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0719-3071>  
DOI: 10.26907/esd12.3.05

<sup>2</sup>Kazan (Volga region) Federal University, Kazan, Russia  
melilek@yandex.ru

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5566-1039>  
DOI: 10.26907/esd12.3.05

<sup>3</sup>Kazan (Volga region) Federal University, Kazan, Russia  
ddsungate@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6601-8073>  
DOI: 10.26907/esd12.3.05

### Abstract

The age-related imbalance of teachers and the gap between the expectations of young teachers and the objective reality they face in school make us think not only about the system of adapting novice teachers to work in school, but also about the quality of teaching in teachers' training higher educational institutions. We have to address the increasing numbers of teachers leaving the profession. There is a need to improve the quality of novice teachers' training.

Lifelong learning is currently viewed as a way for personal self-development, which helps to maintain specialisms, particularly those in high demand. This approach corresponds to the strategy of economic and social development of society and causes a synergetic effect of interaction between the state and the individual. The role of the state in the existing paradigm is decisive in the development of adequate measures to support and stimulate the education sphere and influences the formation of a positive image of the teacher's profession.

The Republic of Tatarstan can be seen as an experimental platform where novice teachers are supported by the state through the implementation of educational grant programs, or scholarships. This study analyzed the grant support for the professional growth of novice teachers implemented by state authorities in the Republic of Tatarstan in the period 2011-2016, to reveal the attitude of teachers to such kind of support from the state. It explored how the system of grants stimulates the desire of teachers to develop throughout their lives, i.e. to see whether they are ready for lifelong learning. The successful experience of the grant system implementation in education will allow the Republic of Tatarstan to become a region of advanced economic development, where human capital and the formation of skills of the 21st century are given priority.

**Keywords:** grant support, adaptation of novice teachers, teaching staff, lifelong learning, professional growth, scientific potential.

### Введение

#### *Актуальность проблемы исследования*

В настоящее время образование, являясь одним из приоритетных направлений стратегии инновационного развития Российской Федерации, становится платформой для подготовки конкурентоспособных кадров научной и научно-образовательной сферы. Только повышая качество подготовки кадров высшей квалификации для нужд образования, можно гарантировать инновационный скачок,

который должна совершить Россия в ближайшие годы. Обучение в течение всей жизни рассматривается сегодня как способ развития системы образования в неразрывной связи со стратегией экономического и социального развития. Для достижения поставленной задачи необходимо модернизировать систему педагогического образования, так как именно оно закладывает основу человеческого капитала. Необходимо отметить, что педагогическое образование в современном мире – явление многомерное и многокомпонентное. Одним из немаловажных компонентов подготовки педагога сегодня является знание. Знание может принимать различные формы: знание предмета, и прежде всего учебного плана, знание методов и приемов обучения, то есть педагогические знания, знание детей (как они учатся, каковы их потребности) – знание детской психологии, знание социальных потребностей и знание, обеспечивающее устойчивое развитие. Последняя форма знания имеет огромное значение для формирования современного общества, способного адекватно реагировать на изменения окружающей среды. В этой связи именно учителя, а вместе с ними и учебные заведения, которые осуществляют их подготовку, способны создать ту картину мира, которая будет соответствовать ожиданиям общества. Концепция 4Т – трансформация студента, трансформация системы образования, трансформация педагогического образования и трансформация учителя – это один из способов создать такую среду.

Другим важным приоритетом в области образования является усиление внутрисистемской и международной академической мобильности научных и научно-педагогических кадров, которая возможна только при условии привлечения в сферу образования молодых специалистов, заинтересованных в дальнейшем профессиональном росте (Federal target program ..., 2013). Общеизвестно, что академическая мобильность способствует обмену знаниями, расширяет горизонты учителей в их профессиональном развитии (Maadad & Tight, 2014).

### *Современные тенденции*

Особую актуальность в последнее десятилетие приобрела проблема оттока педагогических кадров из государственных и муниципальных общеобразовательных организаций (с 1751 тыс. чел. в 2000/2001 гг. до 1031,7 тыс. чел. в 2013/2014 гг.), а также возрастной дисбаланс занятых в системе образования (по данным 2013/2014 гг. 801,6 тыс. чел. – это учителя в возрасте старше 35 лет, в то время как доля молодых специалистов до 35 лет сравнительно мала – все лишь 230,1 тыс. чел.) (Labor and employment ..., 2015, p. 143). Статистика показывает, что примерно одна треть преподавателей-новичков покидает профессию в первые годы из-за отсутствия поддержки (Darling-Hammond, 2003). Адаптационный период у молодых педагогов достаточно короткий по сравнению с основным периодом становления учителя, но он самый ответственный, поскольку это фундамент того, что общество получит в будущем. Начинающий учитель требует к себе особого внимания со стороны администрации и педагогического коллектива. В связи с этим в последние несколько лет правительство Российской Федерации реализует комплекс мер по поддержке научных и научно-педагогических кадров в рамках федеральных целевых программ посредством грантовой деятельности, которая уже доказала свою эффективность в таких странах, как Англия, Шотландия, США, Финляндия, Германия, Швеция, Япония, Новая Зеландия.

Так, в частности, ежегодные инвестиции в профессиональную переподготовку учителей и директоров школ в Финляндии составляют порядка \$30 млн. При этом правительство детерминирует направленность программ повышения квалифика-

ции педагогических кадров на основании действующих национальных приоритетов в сфере образования (Sahlberg, 2010). В США существовала программа им. Д. Эйзенхауэра, которая финансировалась федеральным правительством и направлялась на профессиональное развитие учителей математики и естественно-научного блока. Основной целью данной программы являлось стимулирование профессиональных знаний и умений учителей средней и старшей школы в их предметных областях посредством организации семинаров, дискуссионных клубов, программ повышения квалификации, которые должны были поднять общий уровень профессиональной подготовки данной категории учителей (Garet et al., 2001).

Заиченко Л.И. выделяет «следующие показатели, имеющие тенденцию к постоянному росту по результатам регулярной практики проведения грантовых мероприятий для учителей: 1) рост числа педагогов, использующих инновационные программы и образовательные технологии по результатам диссеминации опыта отраслевых конкурсов; 2) рост числа педагогов, распространяющих свой положительный педагогический опыт, интересующихся опытом коллег, готовых повышать свою квалификацию; 3) уменьшение текучки педагогических кадров; 4) улучшение психологического климата в педагогическом коллективе, установление профессиональных связей посредством активного участия в грантовых мероприятиях; 5) расширение спектра специалистов и приток молодых учителей в сферу школьного образования» (Zaichenko, 2012).

Республика Татарстан стала своего рода экспериментальной площадкой по поддержке начинающих учителей посредством внедрения образовательных грантовых программ. Образование является одним из ключевых драйверов социально-экономического роста региона, способным гарантировать устойчивое развитие и реализацию приоритетных направлений, заявленных в «Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года» (Strategies of social and economic development ..., 2015). Данный документ рассматривает систему образования как основу развития Татарстана. Республика Татарстан за последние 5 лет (2011–2016 гг.) показывает устойчивый приток молодых кадров в сферу образования.

Одним из важных факторов, поддерживающих данный тренд, является ориентир Министерства образования и науки республики на привлечение талантливой молодежи в сферу образования. Грантовая поддержка молодых учителей в этой связи играет огромную роль, поскольку такая практика рассчитана на повышение квалификации педагогических кадров и, следовательно, на качественное улучшение учебного процесса в целом.

Источниками данного исследования являются гранты, реализованные Министерством образования и науки Республики Татарстан в период с 2011 по 2016 годы в рамках Стратегии развития образования в Республике Татарстан на 2010–2015 годы «Килэчэк»–«Будущее»: «Учитель-исследователь», «Наш лучший учитель» и «Наш новый учитель». (Strategies for the development of education ..., 2010). Так, по словам И.Ф. Имамова, «учрежденный в 2011 г. Министерством образования и науки Республики Татарстан грант «Наш новый учитель» является серьезной попыткой создать инструмент кадровой политики, предназначенный в конечном счете для обновления педагогических коллективов школ путем привлечения молодых учителей». Грант «Наш новый учитель» можно рассматривать как попытку решить проблему привлечения в школу лучших выпускников ведущих не только профильных, но и непрофильных вузов, способных поднять научную компоненту школьного образования на новый уровень» (Imamov, 2014).

### *Цели исследования*

Цели данного исследования – проанализировать грантовую поддержку профессионального роста молодых учителей, которая была реализована органами государственной власти на территории Республики Татарстан в 2011-2016 гг., выявить отношение учителей к такого рода поддержке со стороны государства, а также определить, каким образом система грантов стимулирует стремление учителей развиваться в течение всей жизни.

### **Методы исследования**

В процессе исследования были использованы следующие методы: теоретические (анализ; синтез; конкретизация; обобщение; моделирование); диагностические (анкетирование); эмпирические (изучение опыта работы образовательных организаций, нормативной и учебно-методической документации; педагогическое наблюдение); методы математической статистики.

### **Задачи проекта**

1. Провести анализ международных практик поддержки профессионального роста молодых учителей.

2. Проанализировать грант «Наш новый учитель», реализованный Министерством образования и науки Республики Татарстан.

3. Определить степень воздействия грантов на стремление к профессиональному самосовершенствованию молодых учителей, на их готовность развиваться в течение всей жизни. Ответить на вопрос, способствует ли грантовая поддержка достижению новых качественных результатов в образовательной деятельности и развитию инновационного потенциала учителей.

### **Результаты**

В процессе работы над данным исследованием авторами статьи был проанализирован грант «Наш новый учитель», реализованный Министерством образования и науки Республики Татарстан.

Основными целями данного гранта являются:

- повышение качества образования в Республике Татарстан за счет увеличения численности учителей, мотивированных в своей образовательной деятельности на достижение высоких результатов;

- повышение качества образования за счет интеграции педагогической науки и практики;

- развитие инновационного потенциала учителей;
- развитие творческого потенциала учителей;
- мотивирование учителей к занятию научной деятельностью;
- распространение лучших практик и передового педагогического опыта;
- повышение престижа педагогического труда.

Грант «Наш новый учитель» учрежден для привлечения в общеобразовательные организации Республики Татарстан талантливых молодых специалистов, имеющих способности к педагогической деятельности. Участвовать в данном гранте имеют право выпускники организаций высшего образования, в том числе непедагогических вузов, педагогических колледжей, молодые аспиранты, кандидаты наук, имеющие возраст до 35 лет, не работавшие или работавшие не более 1 года учителями в общеобразовательной организации на постоянной основе. «Победителям конкурса установлена ежемесячная доплата к заработной плате в течение трех лет, персональный ноутбук, учебно-методическое электронное программное обеспече-

ние, 500 часов переподготовки/стажировки. Для привлечения в школы особо дефицитных специалистов естественно-научного направления (биология, география, информатика, математика, технология, физика и химия) с 2013 года установлена надбавка» (Information on measures ..., 2015).

Анализ требований, предъявляемых к соискателям, позволяет сделать вывод, что данный грант направлен прежде всего на поддержку талантливой молодёжи, чей срок работы в школе не превышает 5 лет и чьи научные и творческие разработки могут быть использованы в дальнейшем при организации учебного процесса.

Сильной стороной реализации данной стратегии является полная прозрачность конкурсного отбора и механизма предоставления грантов, который выражается в ежемесячном материальном стимулировании грантополучателей. К положительным моментам также следует отнести предоставление необходимого для проведения исследования оборудования.

Грантополучатель в ходе реализации гранта обязан осуществлять руководство экспериментальной деятельностью, разработать и внедрить учебно-методический комплект или инновационную разработку в учебный процесс или завершить работу над диссертационным исследованием.

Все вышеперечисленные требования, несомненно, направлены на улучшение качества образовательного процесса за счет повышения профессионального мастерства учителей, усиления инновационной и научной составляющих образовательного процесса.

Отмечая положительные стороны данного гранта, следует, однако, отметить недостаточно четко прописанный механизм контроля со стороны государства за его реализацией, что выражается в отсутствии требований к эффективности внедренных продуктов.

Опрос 740 грантополучателей выявил в целом положительное отношение учителей к системе грантовой поддержки, реализованной в Республике Татарстан. Так, 86% респондентов положительно оценивают данный способ стимулирования профессионального роста. При этом почти 72% учителей, уже получивших и успешно реализовавших один из грантов, выражают готовность участвовать в подобных мероприятиях снова.

Однако, стоит также подчеркнуть, что около 20% учителей указывает на большое количество недоработок в механизме предоставления гранта и способах его реализации, что в последующем может негативно отразиться на желании участвовать в подобных мероприятиях. Среди недостатков больше всего нареканий связано с объёмом бумажной работы и длительной процедурой согласования.

В ходе исследования были использованы формулы расчета коэффициента корреляции Спирмена ( $\rho$ ) и коэффициента корреляции Пирсона ( $r$ ). Коэффициент корреляции  $r$  между показателями «участие в грантовой деятельности» и «желание продолжить профессию учителя» равен 0.88, что свидетельствует о том, что грант «Наш новый учитель» положительно влияет на молодые кадры, стимулируя их к продолжению педагогической деятельности (Критическое значение коэффициента корреляции при  $\alpha = 0.05$  составляет  $r = 0.07$ , что позволяет говорить о достоверности рассчитанного коэффициента корреляции).

Коэффициент корреляции  $\rho$  между показателями «участие молодых педагогических кадров в гранте «Наш новый учитель» и «поддержка данной инициативы руководством школы» равен 0.97. Следовательно, содействие инициативе молодого учителя в участии в гранте со стороны администрации школы стимулирует его профессиональную и индивидуальную самореализацию. (Критическое значение коэффициента корреляции при  $\alpha = 0.05$  составляет  $r = 0.08$ ). Таким образом, рассчитанный коэффициент корреляции является верным.

Если рассматривать влияние грантовой поддержки на формирование стремления заниматься обучением в течение всей жизни, то следует отметить следующее.

- Гранты стимулируют педагогов изучать современную литературу по преподаваемому предмету, а также читать новейшие публикации по методике преподавания с целью повышения эффективности образовательного процесса.

- Гранты усиливают взаимодействие между учителем и руководством школы, так как количество учителей-грантополучателей положительно влияет на рейтинг учебного заведения.

- Реализация в ходе грантовой деятельности инновационных методик преподавания, внедрение новых учебно-методических разработок, организация методических объединений – всё это служит основой для совершенствования образовательного процесса и усиливает научную компоненту школьного обучения, что положительно влияет на качество подготовки школьников.

### **Дискуссионные вопросы**

Как показало исследование, разработка модели эффективной поддержки молодых учителей на основе зарубежного опыта и с учетом российской действительности может качественно улучшить кадровый потенциал школы и заметно снизить текучесть молодых кадров. Качественный анализ гранта «Наш новый учитель», реализованного Министерством образования Республики Татарстан, и системный анализ «точек роста» молодых учителей на основе их отношения к уже реализованным грантам, позволит предложить адекватные программы по стимулированию творческого и научного потенциала, что, в свою очередь, должно привести к трансформации самой концепции школьного образования – от транслирования знаний к их генерированию.

### **Заключение**

Основные выводы по результатам проведенного исследования можно сгруппировать вокруг следующих приоритетных направлений в области Стратегии развития образования в Республике Татарстан.

- Гранты способствуют повышению качества образования в Татарстане и достижению в этой области высоких результатов.

- Гранты повышают уровень владения профессиональными компетенциями в педагогической деятельности.

- Гранты стимулируют развитие творческого потенциала учителей.

- Гранты оказывают содействие распространению лучших педагогических практик.

- Гранты способствуют привлечению молодых аспирантов и кандидатов наук в общеобразовательные организации.

- Гранты содействуют повышению престижа профессии педагога.

- Участие в грантах трансформирует отношение учителей к научно-исследовательской деятельности, ориентируя их на поиск новых и эффективных методик обучения.

Реализованный в Республике Татарстан грант «Наш новый учитель» доказал свою состоятельность. Особенно важным является тот факт, что данная стратегия позволяет удерживать молодых и талантливых педагогов в районах республики, что гарантирует равный доступ к качественному образованию не только детям, проживающим в городах, но и детям, проживающим в сельской местности.

Дальнейшая реализация грантовой политики в области образования позволит Татарстану стать регионом опережающего экономического развития, где приоритет отводится человеческому капиталу и формированию навыков XXI века.

**Список литературы**

- Darling-Hammond, L. (2003). Keeping good teachers. *Educational Leadership*, 60(8), 6-13.
- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American educational research journal*, 38(4), 915-945.
- Заиченко, Л. И. Модернизация системы общего образования: роль государства и общества. Пример США: научно-методическое пособие. - СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, 2012. – 80 с. <https://www.hse.ru/data/2013/01/10/1302430896/1.pdf>
- Имамов И.Ф. Привлечение и закрепление молодых учителей в школе как приоритетное направление кадровой политики в образовании. – Казань: Магариф. Просвещение, 2014. – № 9. – С.35-40.
- Информация о реализуемых мерах по поддержке учителей общеобразовательных организаций Республики Татарстан [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.sportacadem.ru/files/informaciya\\_o\\_merah\\_podderzhki.docx](https://www.sportacadem.ru/files/informaciya_o_merah_podderzhki.docx)
- Maadad N., Tight M. Academic Mobility (International Perspectives on Higher Education Research). Bingley (England): Emerald Group Publishing Limited, 2014.
- Sahlberg, P. (2010). The Secret to Finland's Success: Educating Teachers. Available at: <https://pdfs.semanticscholar.org/a6a0/b0091c0f61493e9ea6ed98a0bc7cf90e207d.pdf>
- Стратегии развития образования в Республике Татарстан на 2010–2015 годы «Килэчэк» – «Будущее». Утверждена постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.12.2010 № 1174 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mon.tatarstan.ru/rus/kilechek.htm>
- Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://tatarstan2030.ru/UserFiles/Files/Strategy%20RT\\_zakon.pdf](http://tatarstan2030.ru/UserFiles/Files/Strategy%20RT_zakon.pdf)
- Труд и занятость в России, 2015: Стат.сб. – М.: Росстат, 2015. – 274 с.
- Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014 – 2020 годы. Утверждена постановлением правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 г. № 424. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/70384512/>

**References**

- Darling-Hammond, L. (2003). Keeping good teachers. *Educational Leadership* 60(8), 6-13.
- Federal target program «Scientific and scientific-pedagogical staff of innovative Russia» for 2014-2020 (2013). Approved by Resolution of the Government of the Russian Federation of May 21, 2013 No. 424. Available at: <http://base.garant.ru/70384512/>
- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American educational research journal*, 38(4), 915-945.
- Imamov, I.F. (2014). Attraction and retention of young teachers at school as a priority direction of the personnel policy in education. *Magarif – Education*, 9, 35-40. Available at: <http://magarif-uku.ru/wp-content/uploads/2014/08/statya-magisterskaya-QK.pdf>
- Information on measures implemented to support teachers of general education organizations of the Republic of Tatarstan Available at: [https://www.sportacadem.ru/files/informaciya\\_o\\_merah\\_podderzhki.docx](https://www.sportacadem.ru/files/informaciya_o_merah_podderzhki.docx)
- Labor and employment in Russia (2015). Moscow: Rosstat.
- Maadad, N., Tight, M. Academic Mobility (International Perspectives on Higher Education Research). Bingley (England): Emerald Group Publishing Limited, 2014.
- Sahlberg, P. (2010). The Secret to Finland's Success: Educating Teachers. Available at: <https://pdfs.semanticscholar.org/a6a0/b0091c0f61493e9ea6ed98a0bc7cf90e207d.pdf>
- Strategies for the development of education in the Republic of Tatarstan for 2010-2015 «Kileshchek» – «Future» (2010). Approved by the decree of the Cabinet of Ministers of the Republic of Tatarstan from 30.12.2010 № 1174. Available at: <http://mon.tatarstan.ru/rus/kilechek.htm>.
- Strategies of social and economic development of the Republic of Tatarstan until 2030 (2015). Available at: [http://tatarstan2030.ru/UserFiles/Files/Strategy%20RT\\_zakon.pdf](http://tatarstan2030.ru/UserFiles/Files/Strategy%20RT_zakon.pdf)
- Zaichenko, L.I. (2012). Modernization of the system of general education: the role of the state and society. An example of the USA. – St. Petersburg: Higher School of Economics – St. Petersburg.