

Юлия Михайловна Федорчук

Федеральный институт цифровой трансформации в сфере образования, г. Москва, Россия, yu.fedorchuk@ficto.ru

Ирина Николаевна Попова

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Москва, Россия, popova-in@ranepa.ru

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА ПЕДАГОГА: АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ОТЛОЖЕННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Аннотация. В статье обоснованы критерии отложенного вознаграждения труда педагога в условиях социально-экономических преобразований российского общества. На основе анализа результатов проведенных исследований и мнения учителей разных возрастных групп установлено, что отложенное вознаграждение их труда может осуществляться с опорой на формализованные и неформальные подходы, определяющие суть систематизации критериев оценки результатов педагогического труда с учетом специфики академических и личностных достижений выпускников. Определены проблемные аспекты реализации концепции отложенного вознаграждения.

Ключевые слова: труд педагога; подходы к оценке труда педагога; критерии оценки труда педагога; концепция отложенного вознаграждения; общественное мнение об отложенном вознаграждении педагогов; мнение педагогов о концепции отложенного вознаграждения.

Yulia M. Fedorchuk

Federal Institute for Digital Transformation in Education, Moscow, Russia, u.fedorchuk@ficto.ru

Irina N. Popova

The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia, popova-in@ranepa.ru

CRITERIA FOR EVALUATING TEACHERS' WORK: CURRENT ISSUES OF DELAYED GRATIFICATION

Abstract. This article substantiates the criteria for delayed gratification in teachers' work in the context of socioeconomic transformations in Russian society. Based on an analysis of research findings and the opinions of teachers from different age groups, the study demonstrates that delayed gratification can be implemented through both formal and informal approaches to evaluating teachers' performance, taking into account the academic and personal achievements of graduates. The article also identifies the main challenges associated with implementing the concept of delayed gratification.

Keywords: teachers' work; approaches to teacher evaluation; teacher evaluation criteria; concept of delayed gratification; public opinion on delayed gratification for teachers; teachers' perceptions of the concept of delayed gratification.

Труд педагога – это особый вид социокультурной деятельности, направленный на подготовку и воспитание человека как полноценного члена общества, субъекта труда и гражданской активности. Благодаря труду учителей формируется человеческий и культурный потенциал нашей страны, возвращаются профессионалы своего дела, деятели науки и искусства, российская интеллигенция, предпринимательство, профессиональные военные, рабочий класс, труженики села.

По мнению современных исследователей, специфика труда учителя связана с уникальными характеристиками, отражающими особенности учительства как социально-профессиональной общности. К таковым относятся беззаветное служение и преданность своей профессии и ученикам [1, с. 174], особый образ жизни, направленный на исполнение миссии воспроизводства культуры [2, с. 50], воспитание будущих поколений, «не давая прерваться траектории человеческого сообщества», ориентация на возвращение творцов

лучшего мира [3, с. 55]. Все эти и другие подобные характеристики указывают на бескорыстную подвижническую направленность учительского труда, труда, основанного на духовном подъеме и душевных тратах без ожидания открытой похвалы и материально опредмеченной благодарности.

Осознавая значимость труда педагогов, возникает вопрос о том, как оценить тот вклад, который был сделан разными учителями на разных этапах развития каждого конкретного ребенка, который, взрослея, достигал определенных вершин, становился профессионалом и семьянином, продолжателем дела и рода? Это вопрос, который сегодня составляет суть идеи и концепции отложенного вознаграждения труда учителя как государственной инициативы выражения личной благодарности и общественного признания педагогической профессии и деятельности учителей.

В настоящее время оценка труда учителя – это сложный процесс, базирующийся в своей основе на системе формализованных критериев, основу

которых составляет государственная нормативная база, в частности положения Трудового кодекса Российской Федерации (глава 52) об особенностях регулирования труда педагогических работников, констатирующих право на занятие педагогической деятельностью (ст. 331), условиях заключения и прекращения трудового договора (ст. 332, 336), порядке организации труда и отдыха педагога (ст. 333, 334, 335). Анализ специфических особенностей оценки труда учителей с опорой на формализованные критерии представлен в ряде научных публикаций [4; 5], в том числе выражающих сомнение в справедливости реализации только такого подхода в процессе оценивания результативности учительского вклада в ученика [6].

Государственная инициатива введения отложенного вознаграждения труда педагога, объявленная в декабре 2024 года, в своем внутреннем наполнении актуализирует идею выхода за пределы только формализованных критериев и заставляет взглянуть на проблему формирования престижа педагогического труда с позиции личной благодарности взрослого человека, закончившего школу и достигшего определенных успехов на своем жизненном пути, где главным становится отметить вклад учителя в развитие ученика и непосредственно его дальнейшие достижения.

Попытки выйти за пределы формализованной оценки педагогического труда усматриваются в публикациях, раскрывающих вопросы мотивации и стимулирования сотрудников образовательных организаций [7, с. 451–456; 8, с. 10–14]. Однако тема отложенного вознаграждения является принципиально новой с точки зрения анализа критериев оценки труда педагогов, что свидетельствует о научной новизне и теоретической значимости настоящего исследования. Актуальность данной темы обусловлена запросом со стороны государства на поиск путей и инструментов вознаграждения педагогов за успехи и достижения учеников за пределами школы, во взрослой жизни. В этой ситуации исследовательская задача, определяющая суть целеполагания, состоит в обосновании системы критериев оценки труда учителей в условиях реализации концепции отложенного вознаграждения. Для решения поставленной задачи были предприняты определенные шаги в рамках трех этапов исследовательской деятельности:

- анализ результатов проведенных исследований в рамках обозначенной проблематики (этап 1);
- опрос учителей разных возрастных групп, позволяющий выявить отношение педагогов-практиков к идее отложенного вознаграждения (этап 2);
- разработка критериев отложенного вознаграждения с позиции неформального подхода (этап 3).

В настоящем очерченные границы исследования свидетельствуют о методах, применение которых позволяет решить сформулированную исследовательскую задачу. К таковым относятся:

- на первом этапе исследования систематизация и анализ результатов ранее проведенных стандартизированных исследований, указывающих на различные аспекты реализации концепции отложенного вознаграждения учителей, в частности метод анализа вторичных эмпирических данных опроса в форме анкетирования, проводимого Министерством просвещения Российской Федерации в 2025 году;
- в рамках второго этапа организация и проведение трех фокус-групп с учителями трех возрастных групп (учителя 25–30 лет; 40–50 лет; учителя старше 60 лет) общим составом 47 человек в целях сбора информации об отношении педагогов к самой идее отложенного вознаграждения, критериях оценки труда и способах осуществления отложенного вознаграждения (метод применялся при непосредственном участии авторов);
- на третьем этапе оформление системы критериальных характеристик оценки отложенного вознаграждения педагогов и закрепление таковой в графическом формате.

Предложенные методы позволяют убедительно раскрыть содержание каждого этапа проведенного исследования и выйти на доказательное обоснование полученных результатов.

Анализ результатов первого этапа исследования осуществлялся на основе изучения материалов, полученных в ходе опроса Минпросвещения России на тему «Отложенное вознаграждение учителей», проведенного в 2025 году посредством применения ресурсов портала Госуслуги Российской Федерации (платформа «Яндекс Взгляд») [9]. В опросе приняли участие 2 057 граждан России из восьми федеральных округов и присоединенных территорий. Наиболее широкое представительство участников исследования было сформировано в Центральном (30 %) и Приволжском (20 %) федеральных округах. Представительство остальных территорий было значительно ниже и составило в среднем 7–8 % участников опроса по каждой территории.

Массив опрошенных – это примерно в равных долях женщины (52 %) и мужчины (48 %) 25–59 лет (85 %), в основном имеющие профессиональное образование (СПО – 29 %, бакалавриат – 23 %, специалитет, магистратура – 31 %),

проживающие в крупных (73 %) и средних (20 %) городах. Опрос был направлен на изучение и анализ мнения граждан Российской Федерации для определения оптимальных параметров и форматов реализации концепции отложенного вознаграждения учителей.

По итогам проведенного исследования, более трети респондентов считают, что создание условий для работы учителей должно быть одним из самых главных направлений внимания государства (43 %). Так чаще считают женщины (45 %), с высшим образованием – магистратура (47 %), жители городов-миллионников (46 %). Половина участников опроса считает, что в рейтинге для вознаграждения должны принимать участие все учителя (51 %): как работающие, так и уже нет. Треть считает, что это должны быть действующие учителя с любым стажем (33 %).

Большинство респондентов хотели бы выразить благодарность учителям. Это чаще всего студенты (96 %) и работники сферы образования (88 %). Но треть респондентов не знает, как это можно сделать (34 %). Большинство (88 %) считает, что вознаграждение учителей должно быть материальным (в формате ежемесячных выплат – 42 %). 3 % участников отметили важность нематериальных поощрений, в том числе присвоение официального звания.

Среди оснований для отложенного вознаграждения учителей были выделены победы в конкурсах и официальные награды (62 %), получение ученых степеней и признание научных заслуг (46 %), работа над крупным общественно значимым проектом (20 %). Главные опасения были высказаны в части отсутствия прозрачного механизма оценки качества (49 %), а также невозможность соблюсти справедливость в оценке результатов труда (47 %).

Судя по полученным результатам проведенного в 2025 году опроса доминирующими критериями оценки отсроченного вклада педагогов стали успехи академического характера и наличие высоких достижений. Здесь возникают вопросы: а так ли не важны для современного общества результаты, связанные с личностными аспектами становления человека? Так ли не значим вклад учителя в подростка, который систематически нарушал дисциплину и совершал правонарушения, но, взрослея и вспоминая своих учителей, получил профессию, стал главой крепкой семьи и навсегда попрощался со своим сомнительным прошлым и пошел защищать свою Родину на полях специальной военной операции? А как оценить

тот труд, который был вложен в ребенка с ограниченными возможностями здоровья? Достоин ли награды педагог, который не просто выучил и воспитал молодых людей, но и сумел сделать так, что к нему эти молодые люди хотят привести учиться своих детей? И таких вопросов много... Что здесь является критериями оценки труда учителя? Ведь здесь речь идет совсем не об академических достижениях... В этой ситуации на первый план выходят эмоциональный фон, ощущение душевной благодарности, значимость личностных аспектов, отражающих глубинные человеческие чувства и истинные нравственные ценности.

Для выявления и систематизации критериев оценки учительского труда были использованы эмпирические данные, полученные в результате анализа первичных и вторичных данных опроса учителей разных возрастных категорий, позволяющего определить их отношение к идее отложенного вознаграждения и ее реализации. С этой целью были сформированы в малых городах Владимирской области три фокус-группы (г. Петушки – 25–30 лет – 16 человек, г. Муром – 40–50 лет – 16 человек, г. Ковров – старше 60 лет – 15 человек), что позволило несколько прояснить ситуацию в сегменте, практически не представленном в исследовании 2025 года. Участникам фокус-групп предлагалось ответить на четыре вопроса:

1. Слышали ли вы о концепции отложенного вознаграждения труда учителей?
2. Как откликается идея отложенного вознаграждения в вашем сознании?
3. Какие критерии оценки учительского труда вы наиболее высоко оцениваете во времени?
4. Каким, на ваш взгляд, должен быть формат отложенного вознаграждения учителя?

Ответы на первые два вопроса были направлены на установление информированности и восприятия участниками исследования самой идеи отложенного вознаграждения. Здесь результаты показывают, что основная масса педагогов не знакома с идеей отложенного вознаграждения. Но при этом почти 100 % участников встретили эту идею положительно.

В ответе на третий вопрос о наиболее значимых во времени критериях оценки труда учителя педагоги выделили сформированные личностные качества выпускников, позволяющие им реализовать себя на гражданском и профессиональном поприще (85 %), успешная судьба ученика (92 %), выбор и самореализация их в профессиональной деятельности (96 %). Подобного рода ответы сви-

детельствуют о предпочтениях, ориентированных на личностное развитие и самореализацию выпускников, в том числе характеризующие их нравственный облик и ценностные доминанты.

При этом в группе учителей 25–30 лет выделялись ответы, акцентирующие внимание на академических достижениях: поступление в вузы (81 %), участие в студенческих конференциях, программах по обмену, студенческих стажировках (69 %), освоение современных навыков и компетенций (освоение иностранных языков, информационных технологий) (56 %).

Учителя группы 40–50 лет среди значимых определяли факты развития своего дела (пред-

принимательские инициативы, стартапы) (63 %), факты создания крепкой семьи и рождения детей (69 %). В группе учителей старше 60 лет кроме академических и профессиональных успехов отмечались социальная и гражданская зрелость, проявляющаяся в бескорыстном служении Родине (73 %), участие в волонтерской деятельности (87 %).

Опираясь на ответы участников исследования 2025 года и ответы педагогов – участников фокус-групп, удалось систематизировать критерии оценки труда учителей, значимые для реализации концепции отложенного вознаграждения. Полученные результаты графически представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Критерии оценки труда учителей, значимые для реализации концепции отложенного вознаграждения: по результатам проведенных исследований

Ответы на четвертый вопрос о формате отложенного вознаграждения учителя были представлены высказываниями в поддержку как материального, так и нематериального вознаграждения. Среди отдельных высказываний наибольший эмоциональный отклик в фокус-группах получили следующие ответы:

- «постоянная прибавка к пенсии за выдающиеся заслуги учеников» (ответы свыше 50 % участников исследования);
- «поощрение сертификатами на различные виды услуг, в том числе медицинские, санаторные, культурно-досуговые» (более 60 % откликов);
- «общественное признание в средствах массовой информации и публичные награждения

учителей как признание профессиональных заслуг» (приблизительно к 100 % высказываний). Одной из самых ярких инициатив, предложенных учителями в группе 40–50 лет, стала идея выпуска «Учительской карты» по образцу «Пушкинской карты» как факта общественного признания заслуг учителей на уровне государства.

Таким образом, по итогам проведенного исследования можно отметить, что оценка труда учителя со стороны взрослого человека, в свое время завершившего обучение в школе, – тема, которая нашла живой отклик у всех участников проведенных исследований. Она никого не оставила равнодушным и в целом была окрашена позитивным эмоциональным фоном воспоминаний о про-

шедшем детстве и юности. Но выделить критерии оценки отложенного вознаграждения (а именно – за что и как сказать спасибо учителю) оказалось не просто.

По результатам проведенных исследований общая система критериев базируется на синкретичном психологическом феномене – чувстве благодарности, проявляющемся в позитивных эмоциях и желании памятью обращаться к образу любимого педагога. В процессе рационализации участники исследования выделили две основные группы критериев: академические и личностные характеристики. Респонденты разных возрастных групп учителей готовы были принимать благодарность за крепкие знания, за проявленное внимание к конкретной личности и часто непростой ситуации, в которой происходило взросление ре-

бенка, за опыт, полученный в общении, за достижения и многое другое. Все участники сошлись во мнении, что благодарить учителей нужно за выбор жизненного пути, в том числе и профессионального. Выбор профессии как факт интеграции личностных и академических характеристик стал одним из приоритетных критериев благодарности педагогу и школе.

При обсуждении путей выражения благодарности учителям были озвучены не только материальные и нематериальные способы, но и риски реализации концепции отложенного вознаграждения. К таковым относятся инструменты сбора и анализа данных об ученике на протяжении всей жизни, вопросы конфиденциальности и защиты персональной информации, этическая сторона выражения благодарности учителю.

Список источников

1. Сафронов И. П. Учитель как социокультурный феномен. М.: Прометей, 2001. 218 с.
2. Репринцев А. В. Профессиональное развитие личности будущего педагога в воспитательной системе современного вуза: тревоги и надежды // *Alma mater*. 2009. № 6. С. 42–55.
3. Феодосеева И. А., Малиновская М. П. Феномен учительства в проблематике студенческих исследований // *Научно-педагогическое образование. Pedagogical Review*. 2014. № 3 (5). С. 52–57.
4. Гукеева И. З. Совершенствование системы оплаты труда педагогических работников как фактор повышения качества образования (на примере Кабардино-Балкарской Республики) // *Электронный журнал «Поиск научных решений»*. 2023. № 2. С. 29–46. DOI 10.61077/2949-4818-2023-2-29-46.
5. Митин А. А. Критерии оценки и показатели эффективности деятельности педагогических работников в образовательной организации // *Проблемы современного педагогического образования*. 2020. № 67 (4). С. 278–281.
6. Поленова И. А. Устранение нормативных противоречий при регулировании труда научных и педагогических работников – влечение времени // *Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева*. 2015. № 4 (83). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ustranenie-normativnyh-protivorechiy-pri-regulirovanii-truda-nauchnyh-i-pedagogicheskikh-rabotnikov-velenie-vremeni> (дата обращения: 07.05.2026).
7. Гайрбекова М. И., Хагаева А. В., Баймурзаева И. В. Мотивация и стимулирование персонала образовательных учреждений // *Индустриальная экономика*. 2022. № 5, т. 5. С. 451–456. DOI 10.47576/27127559202255451.
8. Анисова Е. А., Сутырина О. Н. Оценка эффективности мотивации труда педагогических работников // *Вестник науки и образования*. 2020. № 21 (99), ч. 3. С. 10–14.
9. Анализ общественного мнения по вариантам вознаграждения в концепции отложенного вознаграждения учителей. URL: <https://pos.gosuslugi.ru/lkp/polls/542026/> (дата обращения: 07.05.2026).

Статья поступила в редакцию 16.05.2026; одобрена после рецензирования 21.06.2026; принята к публикации 22.06.2026.

The article was submitted 16.05.2026; approved after reviewing 21.06.2026; accepted for publication 22.06.2026.