



ПрофОбраз

«Земский учитель»: пять лет перемен

Программа «Земский учитель», инициированная Президентом России для поддержки сельских школ, в Волгоградской области вступила в этап первых итогов. За пять лет в региональные образовательные организации пришли 92 педагога, программа охватила 20 муниципальных районов, а часть участников первого потока закрепились в профессии и продолжила работу на селе уже после завершения обязательного пятилетнего периода.



Уважаемые коллеги, дорогие друзья!

Как председатель Волгоградской областной организации Общероссийского Профсоюза образования и член региональной комиссии программы «Земский учитель», я вижу, что сегодня программа решает сразу несколько задач. Это не только механизм закрытия кадрового дефицита в сельских школах и малых городах, но и инструмент профессиональной адаптации педагогов и обновления образовательного сообщества региона.

За пять лет программа доказала свою востребованность. Мы видим, что она помогает привлекать в Волгоградскую область новых педагогов, в том числе из других регионов. При этом многие учителя после завершения обязательного срока остаются

работать в сельских школах региона.

Важно и то, что программа развивается. За эти годы корректировались условия участия, обсуждались проблемы, с которыми сталкивались педагоги на территории, вносились изменения в нормативную базу. Это говорит о том, что программа нацелена на реальные запросы системы образования.

При этом для нас принципиально важно не только привлечь учителя, но и помочь ему закрепиться в профессии. На местах профсоюзные организации помогают педагогам адаптироваться в коллективах, включаться в профессиональную жизнь района и области, участвовать в конкурсах, образовательных проектах и общественных инициативах. Конечно, при обращении оказываем и юридическую поддержку.

Именно поэтому в Волгоградской области был создан региональный клуб «Земский учитель». Мы рассматриваем его как площадку профессионального общения, наставничества и поддержки педагогов. Сегодня современному учителю важно не просто работать в школе, а быть частью профессионального сообщества, иметь возможности для развития и обмена опытом.

В продолжение этой работы областная организация Профсоюза готовит отдельный медиапроект о земских учителях Волгоградской области. Планируется цикл сюжетов о педагогах, которые приехали работать в сельские школы региона, успешно адаптировались и стали частью местного сообщества. Для нас важно показывать реальные истории учителей и лучшие профессиональные практики.

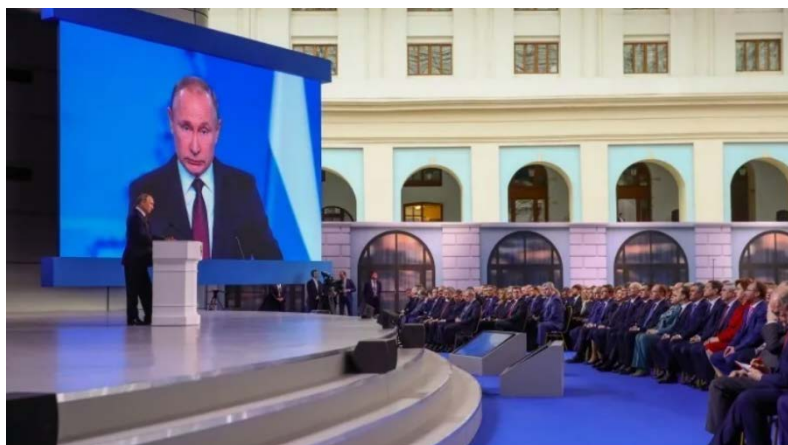
Те задачи, которые сегодня ставит государство — поддержка сельской школы, развитие профессионального сообщества и повышение престижа профессии учителя, — полностью совпадают с позицией Профсоюза образования.

Председатель

*Волгоградской областной организации
Общероссийского Профсоюза образования*

Л.Л.Кочергина

Президентская инициатива для сельской школы



Вопрос кадрового обеспечения сельских школ и образовательных организаций малых городов на протяжении последних лет остается одним из ключевых для системы образования страны. Именно поэтому в 2019 году Президент России Владимир Путин в Послании Федеральному Собранию выступил с инициативой запуска федеральной программы «Земский учитель». Глава государства предложил создать механизм поддержки

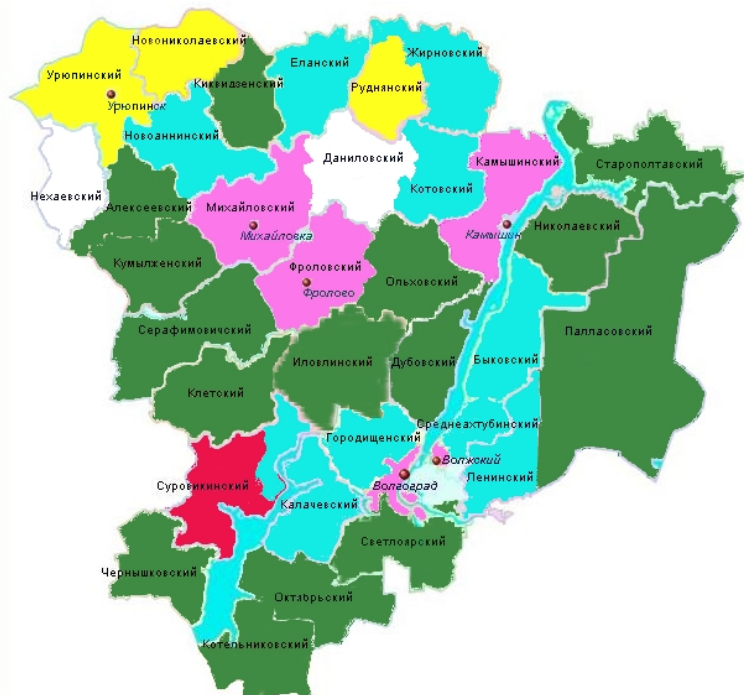
педагогов, готовых переехать на работу в сельскую местность и небольшие города, предусмотрев для них единовременную выплату в размере одного миллиона рублей.

Программа стартовала в 2020 году и стала частью системной государственной политики по укреплению кадрового потенциала образования. Ее главная задача — привлечь квалифицированных педагогов в школы, расположенные в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа и малых городах, где кадровый дефицит ощущается особенно остро.

С 2025 года программа «Земский учитель» реализуется уже в рамках федерального проекта «Педагоги и наставники» национального проекта «Молодежь и дети».

География программы: от Заволжья до донских хуторов

Для Волгоградской области программа имеет особое значение. Регион отличается большой территорией, значительной протяженностью сельских территорий и наличием удаленных населенных пунктов, где вопрос кадрового обеспечения школ напрямую влияет на качество образования и устойчивость социальной инфраструктуры.



Программа охватывает сельские населенные пункты, рабочие поселки, поселки городского типа и города с населением до 50 тысяч человек. Именно здесь сегодня востребованы учителя математики, русского языка и литературы, иностранных языков, физики, начальных классов и других предметов.

Фактически «Земский учитель» стал инструментом выравнивания образовательных возможностей между крупными городами и сельскими территориями.

Волгоградская область: результаты и устойчивость программы

В Волгоградской области программа действует с 2020 года. За это время ее участниками стали 92 педагога, получившие единовременные компенсационные выплаты в размере одного миллиона рублей.

По данным мониторинга, сегодня в образовательных организациях региона продолжают работать 74 земских учителя в 20 муниципальных районах Волгоградской области. Особенно показательным является тот факт, что 14 педагогов, пришедших в школы региона в первый год реализации программы — в 2020 году, — продолжили работу и после завершения обязательного пятилетнего срока трудового договора. Это свидетельствует не только об эффективности финансовой меры поддержки, но и о постепенном закреплении специалистов на местах.



Реализация программы "Земский учитель" в Волгоградской области

2020 – 2025

**выплата
по 1 млн. руб.
92 педагогам-
победителям**

**"Земские учителя" работают:
в 61 школе;
в 20 муниципалитетах;
по 12 учебным предметам;
и узкими специалистами**

**В программе участвуют студенты.
Выплату получили
9 выпускников: 8 – ВГСПУ,
1 – Дубовский педагогический колледж**

	Муниципальный район	Количество земских учителей
1	Быковский	5
2	Городищенский	14
3	Даниловский	1
4	Дубовский	5
5	Еланский	1
6	Иловлинский	5
7	Калачевский	2
8	Камышинский	4
9	Котельниковский	5
10	Ленинский	1
11	Нехаевский	4
12	Николаевский	3
13	Новоиколаевский	5
14	Ольховский	1
15	Палласовский	2
16	Руднянский	3
17	Светлоярский	1
18	Среднеахтубинский	20
19	Фроловский	1
20	Чернышковский	3

Предмет	Количество учителей
Иностранный язык	20
Русский язык и литература	16
Математика, физика	15
История и обществознание	7
Начальные классы	13
Биология, химия	10
Информатика	2
Физическая культура	6
Педагог-психолог	2
Учитель-логопед	1

2026 – 2028

**планируется выплата
по 1 млн. руб.
38 педагогам-
победителям**

В Волгоградскую область работать по программе "Земский учитель" прибыли педагоги из: республики Дагестан, Краснодарского края, Удмуртской республики, Астраханской, Ростовской, Свердловской, Томской областей, г. Москва, г. Красноярск, г. Элиста

Дополнительные условия в Волгоградской области

Помимо федеральной выплаты, в Волгоградской области для педагогов, работающих в сельской местности, предусмотрен ряд дополнительных мер поддержки.

Так, Законом Волгоградской области № 1862-ОД установлен повышающий коэффициент к окладу в размере 25 процентов для учителей, работающих в сельской местности.

Также действует компенсация расходов на оплату жилья, коммунальных услуг и электрического отопления. Педагогическим работникам возмещаются фактически понесенные расходы, но не более 1200 рублей ежемесячно.

Дополнительные социальные гарантии предусмотрены для молодых специалистов, тех, которые трудоустроились в сельские образовательные организации в течение 3-х месяцев после получения документа об образовании. В соответствии с региональным законодательством молодые учителя могут получить:

- единовременное пособие в размере 15 500 рублей;
- ежемесячную надбавку к окладу в размере 930 рублей (в течение 3-х лет);
- ежемесячную надбавку в размере 1550 рублей для выпускников, окончивших образовательную организацию с отличием (в течение 3-х лет).

Комплекс мер поддержки позволяет создавать более устойчивые условия для профессионального закрепления педагогов в сельской местности.

Кто может стать участником программы

Участниками программы могут стать педагоги в возрасте до 55 лет включительно, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и соответствующие квалификационным требованиям и профессиональным стандартам.

Особенностью Волгоградской области является то, что к участию в конкурсном отборе допускаются также студенты выпускных курсов педагогических направлений подготовки. Это позволяет молодым специалистам начать профессиональную деятельность сразу после окончания обучения и получить возможность закрепиться в профессии.

Одним из обязательных условий участия является трудоустройство на вакантную должность учителя с учебной нагрузкой не менее 18 часов в неделю и обязательство отработать в образовательной организации не менее пяти лет.



Условия конкурсного отбора

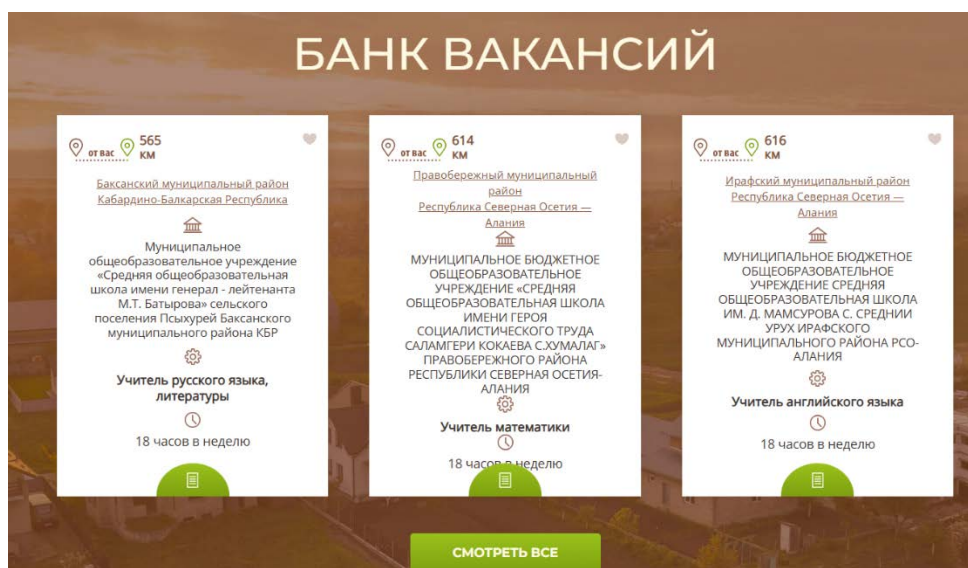
Для участия в конкурсном отборе претенденту необходимо предоставить заявление и пакет документов региональному оператору программы — ГКУ «Центр развития и организационно-аналитического сопровождения образования Волгоградской области».

Среди обязательных документов:

- ✚ копия паспорта;
- ✚ документы об образовании и квалификации;
- ✚ трудовая книжка;
- ✚ документы о постановке на налоговый и пенсионный учет;
- ✚ справка об отсутствии судимости.

Дополнительные баллы могут учитываться при наличии государственных и ведомственных наград, участия в профессиональных конкурсах и иных достижений в сфере образования.

Сегодня программа «Земский учитель» остается одним из наиболее действенных механизмов привлечения педагогических кадров в сельские школы. Для Волгоградской области это не только кадровый проект, но и важный инструмент развития территорий, сохранения образовательной инфраструктуры и поддержки молодых педагогов, готовых связать свою профессиональную судьбу с малой родиной.



Нормативная база программы

Основным документом, определяющим порядок предоставления выплаты в Волгоградской области, является постановление Администрации Волгоградской области от 30 января 2020 года № 29-п.

Конкурсный отбор осуществляется в соответствии с приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 28 декабря 2019 года № 169.

Формирование перечня вакансий проходит ежегодно с 1 октября по 31 декабря. Ознакомиться с вакансиями и условиями участия можно на портале «Земский учитель».

Портал «Земский учитель»

Регистрация участников проводится ежегодно с 12 января по 15 апреля.



Клуб «Земский учитель»: от кадровой программы — к профессиональному сообществу

В 2025 году в Волгоградской области был создан региональный педагогический клуб «Земский учитель». Его появление стало логичным продолжением развития самой программы: сегодня задача состоит уже не только в привлечении педагогов в сельские школы, но и в их профессиональной адаптации, закреплении на территориях и включении в образовательное сообщество региона.

Учредителями клуба выступили комитет образования и науки Волгоградской области, Волгоградская областная организация Общероссийского Профсоюза образования и ГКУ «Центр развития и организационно-аналитического сопровождения образования Волгоградской области».

Клуб объединяет не только участников программы «Земский учитель», но и педагогов-наставников, руководителей школ, представителей муниципальных органов управления образованием и профсоюзных организаций.

Главная цель клуба — сопровождение профессионального роста и социально-бытовой адаптации педагогов, работающих в сельских школах и малых городах региона. Особое внимание уделяется наставничеству, обмену эффективными практиками, развитию профессиональных компетенций и поддержке участия учителей в конкурсах профессионального мастерства и образовательных проектах.

В положении о клубе отдельно подчеркивается важность «горизонтального обучения» педагогов — профессионального общения и обмена опытом между самими учителями.

Предполагается, что в рамках работы клуба будут проходить семинары, форумы, педагогические мастерские, проектные сессии, культурно-просветительские и социальные мероприятия.

Создание клуба показывает: программа «Земский учитель» в Волгоградской области постепенно становится не только кадровым механизмом, но и основой для формирования устойчивого профессионального сообщества сельских педагогов региона.

Сообщество земских учителей растёт



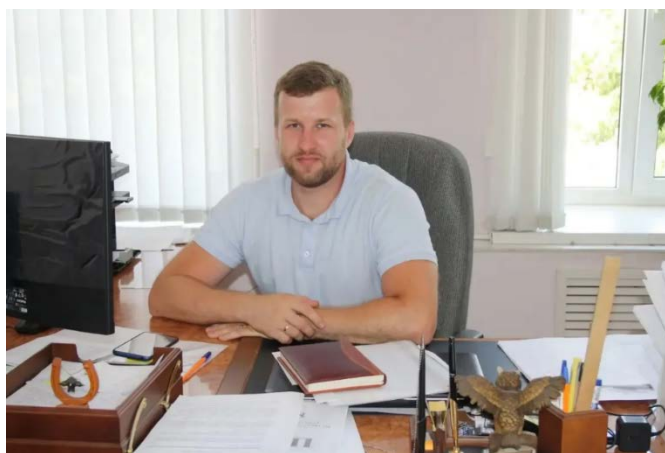
В 2026 году Дмитрий Чернышенко, заместитель председателя Правительства РФ, выступал с заявлениями, связанными с программой «Земский учитель». Например, 6 мая 2026 года он вместе с министром просвещения Сергеем Кравцовым представил промежуточные итоги заявочной кампании программы.

В своём выступлении Чернышенко отметил: «Благодаря программе «Земский учитель» национального проекта «Молодёжь и дети», реализующегося по поручению Президента

Владимира Владимировича Путина, в сёла и малые города приезжают инициативные, увлечённые своим делом педагоги. Их работа помогает обеспечить одинаково качественное образование в самых разных уголках России. В этом году на участие в программе уже подали заявки более 8 тысяч учителей. Всего по итогам конкурсного отбора планируется закрыть более 1,2 тысячи вакансий — в два раза больше, чем в 2025 году. Благодарю учителей, которые уже подали заявки, и призываю тех, кто ещё думает, сделать шаг навстречу новому этапу жизни».

Ранее, 15 января 2026 года, Чернышенко также сообщал, что на финансирование программы «Земский учитель» в 2026 году направят более 1,1 млрд рублей — это вдвое больше, чем в 2025-м. Он подчеркнул, что в 2025 году все 599 вакансий в 79 регионах были закрыты, а в 2026 году количество мест и средств на программу увеличилось вдвое — до 1 216 вакансий и более 1,18 млрд рублей.

«Земский учитель» как стратегия развития сельской школы: взгляд системы образования Камышинского района



Кадровую ситуацию в образовательных организациях Камышинского района сегодня я оцениваю как стабильную, но требующую постоянного внимания и системной работы. Благодаря комплексу мер поддержки, в том числе программе «Земский учитель», нам удастся избежать критического дефицита кадров и обеспечивать полноценный образовательный процесс во всех школах района. Вместе с тем мы понимаем, что вопрос кадрового обновления по-прежнему остается одним из ключевых.

Наиболее остро сегодня ощущается нехватка педагогов естественно-научного и математического циклов — учителей математики, физики, информатики, русского языка и литературы, английского языка. Это связано как с естественным старением кадров, так и с тем, что выпускники профильных вузов нередко выбирают крупные города или коммерческий сектор. В сельской школе нагрузка по этим предметам традиционно остается высокой, поэтому поиск специалистов требует серьезной организационной работы.

До запуска программы «Земский учитель» ситуация в отдельных населенных пунктах была действительно напряженной. Школам приходилось закрывать вакансии внутренним и внешним совместительством, увеличивать нагрузку на действующих педагогов до полутора-двух ставок, организовывать переподготовку учителей смежных специальностей. Всё это влияло и на качество образовательного процесса, и на эмоциональное состояние педагогов.

Мы использовали разные механизмы привлечения кадров: целевое обучение, сельские надбавки, компенсацию коммунальных расходов, помощь с жильем. Однако именно программа «Земский учитель» стала серьезным прорывом. Федеральная выплата в размере одного миллиона рублей позволила создать действительно весомый стимул для переезда в сельскую местность, а муниципальные меры поддержки помогли педагогам быстрее закрепиться на новом месте.

С 2020 года в образовательные организации Камышинского района по программе прибыли четыре специалиста. Они трудоустроены в школы Петрова Вала, Терновки и Костарёво. В район приехали учителя русского языка и литературы, английского языка, истории и обществознания, а также педагог-психолог. Для сельского района даже один новый предметник в год — уже ощутимый результат.

Программа дала школам района сразу несколько важных эффектов. Прежде всего удалось снизить избыточную нагрузку на действующих педагогов. У учителей появилось больше времени на индивидуальную работу с детьми, подготовку к урокам и внеурочную деятельность. Кроме того, новые специалисты активно включились в развитие центров «Точка роста», эффективнее используя современное цифровое и лабораторное оборудование. Важным результатом стал и приток новых методических подходов: педагоги привозят с собой опыт других регионов и образовательных систем, что оживляет профессиональную среду внутри школьных коллективов.

Сегодня я уже могу говорить о системном влиянии программы на кадровую ситуацию в районе. Если раньше школы существовали в режиме постоянного поиска временных решений, то теперь появился стабильный кадровый горизонт. Мы получили возможность планировать работу не на один учебный год, а на перспективу.

Работа по формированию заявок на участие в программе строится у нас заранее и основывается на долгосрочном кадровом прогнозировании. Мы анализируем возраст педагогов, предполагаемые выходы на пенсию, учебную нагрузку, демографическую ситуацию в конкретных населенных пунктах. В этой работе участвуют директора школ, кадровые службы и муниципалитет.

Одним из наиболее эффективных организационных решений стало создание так называемых «социальных паспортов» вакансий. Потенциальный кандидат заранее получает информацию о жилье, инфраструктуре, транспортной доступности и мерах поддержки. Дополнительно мы организуем онлайн-собеседования с директорами школ еще до окончательного конкурсного отбора. За каждым приехавшим педагогом закрепляется куратор от отдела образования.

Особое внимание уделяется сопровождению педагогов на местах. Помимо федеральной выплаты, учителя получают компенсацию коммунальных расходов, надбавки молодым специалистам, помощь в решении жилищных вопросов. Для детей педагогов действует принцип «зеленого коридора» при устройстве в школы и детские сады.

Я убежден, что адаптация «земского учителя» — это всегда командная работа. Огромную роль здесь играют школьные коллективы и наставники. Муниципалитет помогает в решении организационных и бытовых вопросов. Большую поддержку оказывает и профсоюз, который сопровождает педагогов в правовых, социальных и психологических вопросах, вовлекает их в профессиональную и общественную жизнь района.

Конечно, остаются и проблемы, которые пока сложно решить на муниципальном уровне. В первую очередь это качество жилищного фонда в небольших селах. Не всегда удается быстро найти современное благоустроенное жилье. Есть вопросы транспортной доступности и развития инфраструктуры. Наиболее удаленные школы по-прежнему испытывают сложности с привлечением учителей физики, химии и математики.

Поэтому сегодня мы все больше говорим не только о привлечении, но и о закреплении кадров. На мой взгляд, дальнейшее развитие программы должно быть связано с созданием долгосрочных условий для жизни педагога на селе. Это льготная ипотека, возможность получения жилья в собственность после нескольких лет работы, дополнительные меры поддержки семей, трудоустройство супругов, развитие социальной инфраструктуры.

Особое значение в этой системе имеет профсоюз. Территориальная организация Общероссийского Профсоюза образования активно сопровождает участников программы с первых дней работы. Профсоюз помогает контролировать соблюдение трудовых гарантий, участвует в решении бытовых вопросов, организует оздоровление и вовлекает педагогов в общественную жизнь. Для приезжего специалиста это очень важное чувство — понимать, что он не остается один на один со своими трудностями.

Не менее востребован сегодня и обмен опытом между районами. У каждого муниципалитета появляются свои успешные практики сопровождения педагогов. Камышинскому району уже есть чем поделиться — это и система «социальных паспортов» вакансий, и практика дистанционных собеседований, и модель кураторского сопровождения. В то же время мы активно изучаем опыт коллег, особенно в вопросах развития служебного жилья и дополнительных мер поддержки.

Камышинский район планирует продолжать активное участие в программе «Земский учитель» в 2026–2028 годах. Мы рассматриваем этот проект как стратегический инструмент обновления кадрового потенциала сельских школ.

Главным результатом программы я считаю не только снижение кадрового дефицита, но и сокращение образовательного неравенства между городом и селом. Благодаря новым педагогам сельские школьники получили возможность заниматься в современных центрах «Точка роста», готовиться к олимпиадам, успешно сдавать экзамены и поступать в ведущие вузы страны.

За пять лет мое отношение к программе изменилось очень серьезно. Если в начале были определенные сомнения и осторожный оптимизм, то сегодня я воспринимаю «Земского учителя» как один из самых эффективных проектов поддержки сельского образования. Программа доказала: при грамотной организации и внимательном отношении к людям она способна не просто закрывать вакансии, а действительно менять жизнь сельской школы и всей территории в целом.

Готовность к росту: Движущая сила перемен.
Денис Вячеславович Усков,
директор МОУ СОШ №1 р. п. Средняя Ахтуба



Программа "Земский Учитель" стала настоящим спасением для нашей школы, МОУ СОШ №1 р.п. Средняя Ахтуба, вдохнув новую жизнь. Сегодня, благодаря её поддержке, преподавание ведется по ключевым предметам, где ощущался самый острый дефицит кадров. Речь идет, прежде всего, о математике, русском языке, физике и иностранном языке – специальностях, без которых современное образование невозможно представить. Всего выиграли конкурс 6 педагогов.

Кадровый вопрос в сельских школах становится все более острым с каждым годом. Молодые специалисты, получив образование, предпочитают карьеру в городах, оставляя сельские школы на грани закрытия. "Земский Учитель" же призван решить эту проблему, предлагая привлекательные условия для специалистов, готовых посвятить себя работе в глубинке. Тем не менее, путь земского деятеля нелегок. Приходится преодолевать множество трудностей: от бытовых неудобств до отсутствия необходимой инфраструктуры. Дороги, медицинская помощь, досуг – все эти вопросы требуют пристального внимания и дополнительных усилий. Но, несмотря на все сложности, дух самоотверженности и желание принести пользу, перевешивают.

Коллектив школы МОУ СОШ №1 р.п. Средняя Ахтуба, как правило, принимает новых специалистов с распростертыми объятиями. Когда видишь, насколько остро школа нуждалась в этих людях, понимаешь ценность их труда. Практика и наставничество становятся неотъемлемой частью работы. Опытные педагоги делятся своими знаниями и опытом, помогая молодым специалистам адаптироваться и успешно выполнять свои обязанности.

Жизнь не стоит на месте, и учителю необходимо постоянно развиваться, осваивать новые методики, идти в ногу со временем. Программа "Земский Учитель" – это не только возможность привлечь кадры, но и стимул для всех нас к постоянному профессиональному росту.

Программа "Земский Учитель" не просто закрывает вакансии, она открывает новые горизонты для развития сельской школы. Сегодня мы можем с гордостью сказать, что среди нас есть те, кто не просто выполняет свой долг, но и по-настоящему горит желанием профессионального роста. Эти люди – живое свидетельство того, что истинная преданность своему делу может преобразить даже самые отдаленные уголки нашей страны.

Успех программы во многом определяется не только государственными стимулами, но и внутренней мотивацией самих учителей. Многие из них, пополнившие наши ряды благодаря "Земскому Учителю", демонстрируют исключительную готовность к профессиональному развитию. Они активно участвуют в методических объединениях, посещают курсы повышения квалификации, осваивают новые образовательные технологии, конкурсах педагогического мастерства «Педагогический дебют» и «Учитель года». Есть призеры и победители муниципального уровня и регионального. Их энтузиазм заразителен, и он оказывает благотворное влияние на весь педагогический коллектив, подталкивая нас к новым свершениям. Каждый новый "земский учитель" – это не просто дополнительная рабочая сила, а источник свежих идей и подходов. Важно, что они не остаются в стороне, а активно интегрируются в жизнь школы. Отлаженная система наставничества позволяет им быстро адаптироваться, учиться на опыте коллег и одновременно вносить свою лепту в учебный процесс. Это взаимообогащающий процесс, где молодость черпает мудрость, а опыт – новые импульсы для вдохновения.

Наша школа делает всё возможное, чтобы каждый новый педагог, прибывший по программе "Земский Учитель", мгновенно почувствовал себя полноправной частью нашего дружного коллектива. Это стало приоритетом, особенно в последние годы, когда мы увидели реальную эффективность программы в решении кадровых проблем. Директор, и каждый из нас, берёт на себя роль наставника и проводника. Мы сопровождаем наших новых коллег не только в профессиональных вопросах, но и помогаем с решением бытовых трудностей, будь то поиск жилья, знакомство с местной инфраструктурой или просто элементарное содействие в адаптации в новом для них населённом пункте.

Отношение педагогического коллектива к программе "Земский Учитель" за эти годы кардинально изменилось. Если поначалу были определённые опасения и недоверие, то теперь мы видим результативность и ощущаем позитивные изменения. Мы убедились, что эта программа – не просто очередная инициатива, а реальный инструмент, который помогает выжить и развиваться сельским школам. Помощь, которую оказывают "земские учителя", неоценима. Они приходят с новыми идеями, свежим взглядом и, что самое главное, с желанием работать и вкладывать душу в образование наших детей.

Благодаря активному участию администрации школы и всего коллектива, а также самоотдаче самих "земских учителей", наша школа смогла не только закрыть критические вакансии, но и значительно повысить качество преподавания по ключевым предметам. Мы видим, как меняется учебный процесс, как оживают уроки, внеурочная жизнь обучающихся, ведь «земские учителя» стали классными руководителями, что помогает быстро социализироваться на новом месте. Программа "Земский Учитель" стала для нас лучшим подтверждением того, что единство, взаимопомощь и общая цель способны преодолеть любые трудности.

Сегодняшний "земский педагог" нуждается в комплексе условий, которые делают его пребывание и работу в сельской школе не только возможными, но и комфортными. Прежде всего, остро стоит вопрос жилья. Современные молодые специалисты ожидают достойных условий проживания, и предоставление служебного жилья с возможностью его последующего выкупа или получения льготной ипотеки является одной из самых востребованных мер поддержки. Также крайне важна материальная составляющая: конкурентная заработная плата, надбавки за сельскую местность, а также компенсация расходов на переезд и обустройство.

Кроме того, всё большую значимость приобретают условия для профессионального развития: доступ к курсам повышения квалификации, возможность участия в конференциях, методическая поддержка со стороны более опытных коллег и администрации школы.

Не менее важны и социальные аспекты: создание условий для досуга, наличие инфраструктуры (медицинские учреждения, магазины, транспортная доступность), а также активная интеграция в жизнь местного сообщества.

В нашей школе есть педагоги, которые после завершения программы «Земский учитель» обязательного срока решили остаться. Чаще всего на их решение влияет чувство причастности и значимости, ощущение того, что они действительно нужны и делают важное дело. Формируется крепкая связь с учениками и их семьями, возникают дружеские отношения с односельчанами. Успешная адаптация и успешная работа, положительная динамика ученических результатов – всё это создаёт ощущение стабильности и удовлетворения от профессии.

Безусловно, программа "Земский Учитель" играет ключевую роль в формировании стабильного педагогического коллектива. Приток мотивированных специалистов, которые видят перспективы для долгосрочной работы, позволяет школе избежать постоянной текучки кадров и создавать преемственность. Профсоюз активно участвует в сопровождении участников программы, отстаивая их права, предоставляя юридическую консультацию и помогая в решении возникающих вопросов, что также способствует повышению лояльности педагогов к школе и программе в целом.

Чтобы программа "Земский Учитель" достигла своего максимума, необходимы тонкие, но значимые корректировки. Прежде всего, стоит задуматься о расширении возрастных рамок участников. Сегодня зачастую программа ориентирована на молодых специалистов. Однако, немало опытных педагогов, готовых к переезду и работе в сельской местности, но уже перешагнувших определённый возрастной порог, могли бы стать ценным ресурсом для школ. Дать им возможность применить накопленные знания и методики, также было бы очень важно. Далее, увеличение размера единовременной выплаты и срока программы могло бы стать серьёзным стимулом. Финансовая поддержка – это основа, но её размер часто недостаточен для полного покрытия затрат на переезд, обустройство и первое время жизни в новом месте. Увеличение срока обязательной отработки, например, до шести-семи лет, могло бы гарантировать большую стабильность для школ и позволит учителям полностью интегрироваться в местное сообщество, создавая долгосрочные связи.

Ещё одним важным направлением является усиление региональной поддержки. Крайне важно, чтобы региональные власти разрабатывали собственные программы, дополняющие федеральные. Это может включать предоставление земельных участков под строительство жилья, льготные условия по кредитам на покупку недвижимости, обеспечение местами в детских садах, а также создание инфраструктуры для досуга и развития. Комплексный подход, включающий как федеральные, так и региональные меры, способен радикально повысить привлекательность сельских территорий для педагогов.

Наконец, имеет смысл упростить бюрократические процедуры. Зачастую процесс получения всех необходимых документов и согласований отнимает много времени и сил. Создание единой цифровой платформы для подачи заявок и отслеживания их статуса сделает участие в программе более доступным и приятным.

В заключение хотелось бы отметить, что работа с земскими учителями часто вызывала у администрации и педагогического коллектива удивление из-за их невероятной самоотдачи и изобретательности. Несмотря на скромные условия и недостаток ресурсов, они находили нестандартные пути для обучения детей, демонстрируя при этом глубокую связь с местным сообществом. Наибольшую радость приносило наблюдение за тем, как их труд напрямую влиял на успехи учеников, а также ощущение единства и взаимопомощи в коллективе, который, несмотря на трудности, сохранял оптимизм и веру в свое призвание.

Учитель должен чувствовать поддержку
Надежда Ивановна Ямалтдинова
Директор МБОУ Качалинская СОШ №1



Как директор школы, я могу сказать, что программа «Земский учитель» действительно помогает решать кадровые проблемы сельских школ. В нашей школе по программе работает учитель химии, и потребность в этом специалисте была очень острой — предыдущий педагог ушёл на пенсию, а найти замену было сложно.

Серьёзных трудностей с адаптацией нового педагога в коллективе не возникло. Коллектив принял учителя хорошо, в школе действует система наставничества: сопровождением занимается руководитель методического объединения. Мы стараемся помогать не только в профессиональных, но и в бытовых вопросах, потому что понимаем: переезд и работа в новой территории всегда требуют поддержки.

Могу отметить, что участники программы, как правило, заинтересованы в профессиональном развитии. Наш педагог активно участвует в школьной жизни, методической работе, занимается внеурочной деятельностью. И это, наверное, одна из важных особенностей «земских учителей» — стремление быть нужными, включённость в жизнь школы, активная позиция.

На мой взгляд, многое зависит от атмосферы в коллективе. Именно отношения между коллегами, готовность помочь, поддержать, поделиться опытом помогают молодому или приезжему учителю закрепиться в школе и чувствовать себя частью команды.

Программа положительно влияет и на обновление школьной среды в целом. Она позволяет привлекать активных педагогов и формировать более стабильный коллектив.

При этом одним из самых острых вопросов остаётся жильё. Для приезжего педагога наличие собственного жилья — ключевое условие закрепления на территории.

Отдельно хочу отметить роль профсоюза. В сопровождении участников программы профсоюз участвует непосредственно: помогает решать бытовые вопросы, поддерживает профессиональный рост педагогов.

Если говорить в целом, программа показала свою эффективность. И, наверное, больше всего в работе с участниками программы радует их активность, желание работать и развиваться вместе со школой.

О людях и поддержке.
Председатель Территориальной организации Профсоюза образования
Среднеахтубинского района А.И.Семёновой



Как председатель территориальной организации Профсоюза образования, я хорошо понимаю, насколько важно для участника программы «Земский учитель» не просто приехать в школу, а почувствовать себя частью коллектива и профессионального сообщества. Поэтому связь с такими педагогами мы стараемся поддерживать постоянно. Тем более что практически все участники программы в нашем районе являются членами профсоюза.

Многих из них я знаю не только как профсоюзный лидер, но и как коллега — мы работаем в одной школе, вместе решаем профессиональные вопросы, участвуем в общих делах. Есть педагоги, которые состояли в профсоюзе ещё до участия в программе, но таких немного. Чаще учителя вступают уже после трудоустройства. И здесь многое зависит от самой школы: если активно работает первичная профсоюзная организация, есть

заинтересованный руководитель и сильный профсоюзный актив, то «земские учителя» быстро включаются в профсоюзную жизнь.

Адаптация у всех проходит по-разному. Если педагог открыт, активен, готов общаться — обычно он достаточно быстро вливается в коллектив. Но многое зависит и от самой школы, от готовности коллег поддержать молодого специалиста. Я уверена: сопровождение таким педагогам необходимо всегда. Первичные профсоюзные организации здесь играют очень важную роль — помогают освоиться, делятся опытом, оказывают эмоциональную поддержку.

Мы видим, что многие участники программы активно включаются в общественную и профессиональную жизнь. Они участвуют в профсоюзных мероприятиях, акциях, форумах, методической работе. А вот в конкурсы профессионального мастерства идут уже те, кто чувствует внутреннюю готовность к развитию и находит наставников.

У нас есть хорошие примеры такого профессионального роста. Например, учитель английского языка МОУ СОШ № 1 р.п. Средняя Ахтуба Мария Ивановна Кривоногова. Она стала не только активным участником профсоюзных мероприятий, но и председателем первичной профсоюзной организации школы, членом президиума территориальной организации профсоюза. Постоянно участвует в конкурсах профессионального мастерства — «Учитель твоего времени», «Педагогический дебют». И именно через такие площадки педагог начинает раскрывать себя профессионально.

На мой взгляд, очень важно, чтобы учитель чувствовал: он нужен профессиональному сообществу, может быть полезен и сам влияет на развитие образования. Это ощущение во многом формируется через совместные дела, участие в проектах, профсоюзных инициативах, общение с коллегами.

Со стороны профсоюза мы стараемся выстраивать комплексную поддержку: это и наставничество, и обмен опытом, и юридические консультации, и просто человеческое участие. Потому что у педагогов действительно возникают ситуации, когда нужна не только профессиональная, но и психологическая поддержка.

Именно поэтому территориальная организация Профсоюза Среднеахтубинского района выступила инициатором создания регионального клуба «Земский учитель». Мы увидели, что педагогам необходима отдельная площадка для общения, методической поддержки, обмена практиками и профессионального роста. Особенно это важно для тех, кто работает в сельских территориях и иногда ощущает профессиональную изоляцию.

В целом программа действительно помогает решать кадровую проблему и способствует омоложению педагогических коллективов. Но при этом далеко не все участники готовы остаться после окончания обязательного срока. Причины понятны: отсутствие жилья, необходимость ездить из других населённых пунктов, семейные обстоятельства.

Поэтому сегодня особенно важно развивать не только финансовые меры поддержки, но и систему сопровождения педагогов. На мой взгляд, нужны регулярные методические, юридические и психологические мероприятия именно для «земских учителей». В одиночку такую работу школе организовать сложно, а региональный клуб как раз может стать пространством для общения, поддержки и профессионального развития.

Кроме того, важно развивать горизонтальные связи между самими педагогами. Например, создавать онлайн-площадки для обмена опытом, поиска партнёров для проектов, обсуждения профессиональных вопросов. Это помогает быстрее адаптироваться и чувствовать себя частью большого профессионального сообщества.

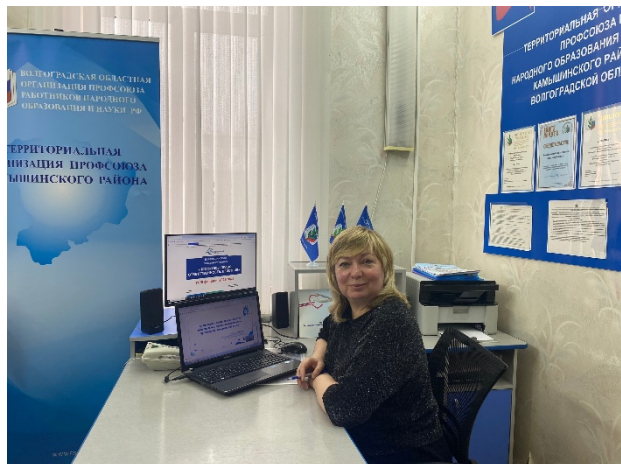
А будущим участникам программы я бы пожелала быть целеустремлёнными и не бояться трудностей. Именно через преодоление приходит опыт, профессиональный рост и уверенность в себе. И, конечно, хочется, чтобы у каждого педагога рядом были ученики с горящими глазами и люди, готовые поддержать на новом этапе жизни.

Профсоюзный взгляд.
Председатель Территориальной организации Профсоюза образования
Иловлинского района Е.П.Игнатовой



Как председатель территориальной организации Профсоюза образования, я понимаю задачу программы «Земский учитель» не только как закрытие кадровых вакансий, но и как возможность обновления педагогического сообщества района. Важно не просто привлечь учителя в сельскую школу, а помочь ему адаптироваться, закрепиться в профессии и почувствовать себя частью коллектива и профессионального сообщества. С участниками программы мы находимся в постоянном контакте. Большинство педагогов либо уже состояли в профсоюзе до переезда, либо вступили после трудоустройства. С некоторыми выстроено тесное взаимодействие по профсоюзной линии. По нашим наблюдениям, в коллективы учителя вливаются достаточно быстро, потому что школы и первичные профсоюзные организации стараются оказывать поддержку. Но сопровождение таким педагогам всё равно необходимо. Новый коллектив, новое место жительства, новые условия работы — всё это требует внимания и помощи. Особенно востребована информационная и консультативная поддержка. Мы видим, что многие «земские учителя» активно включаются в профессиональную и общественную жизнь района: участвуют в форумах, конкурсах профессионального мастерства, профсоюзных мероприятиях и образовательных проектах. Есть педагоги, которые уже стали заметной частью профессионального сообщества района. Один из таких примеров — Севиль Шейдаева, которая переехала из Волгограда в Иловлю и активно включилась в школьную и профсоюзную деятельность, участвовала в форумах и мероприятиях областной организации Профсоюза. Важно и то, что участники программы заинтересованы в профессиональном развитии. В нашем районе уже есть педагоги, которые на второй год работы стали советниками директоров по патристическому воспитанию. При этом практика показывает: сама выплата не решает всех вопросов. На решение учителя остаться в районе в первую очередь влияют наличие жилья, условия оплаты труда, отношение коллектива и возможность профессионального роста. Больше всего в работе с участниками программы меня радуют их оптимизм, активность и неравнодушное отношение к профессии. Тем, кто только планирует участие в программе, я бы посоветовала не бояться перемен и быть готовыми включаться в жизнь школы, коллектива и района. И, конечно, хочется пожелать, чтобы для многих педагогов иловлинские школы действительно стали вторым домом, а участие в программе «Земский учитель» превратилось не просто в этап профессиональной жизни, а в решение остаться и связать своё будущее с нашим районом.

«Земский учитель» как стратегия развития сельской школы.
Председатель Территориальной организации Профсоюза образования
Камышинского района Т.А.Билюкова



Как председатель Территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования Камышинского муниципального района, я могу сказать, что программа «Земский учитель» для нашего района стала реальным инструментом снижения кадрового дефицита. Сегодня у нас работают четыре участника программы: Юлия Барауля, Светлана Смутнева, Алексей Куницын и Елена МаксUTOва. Практически все они сразу вступили в Профсоюз, и это позволяет нам сопровождать педагогов не формально, а системно — начиная с трудоустройства и заканчивая профессиональной адаптацией.

Мы знаем каждого «земского учителя» не только как специалиста, но и понимаем его бытовые и профессиональные условия. Профсоюз контролирует оформление трудовых договоров, своевременность выплат, помогает с жилищными вопросами, отслеживает нагрузку, помогает избежать профессионального выгорания. За каждым педагогом закрепляется наставник, а также действует практика «профсоюзного куратора», когда член профкома помогает учителю решать не только рабочие, но и жизненные вопросы.

По нашим наблюдениям, адаптация проходит достаточно успешно. Сельские школы заинтересованы в новых кадрах, поэтому коллективы стараются поддерживать молодых и приезжих специалистов. Большую роль играют первичные профсоюзные организации: они помогают новому педагогу быстрее войти в коллектив, включают его в общественную жизнь школы и района, создают атмосферу поддержки.

Конечно, у участников программы возникают вопросы. Чаще всего они связаны с жильём, коммунальными льготами, оплатой труда, распределением нагрузки, оформлением отпусков и больничных. Особенно сложно бывает педагогам, приехавшим из других регионов или из городской системы образования. Поэтому дополнительное сопровождение здесь необходимо.

«Земские учителя» в Камышинском районе активно участвуют в профессиональной и общественной жизни. Они становятся участниками конкурсов педагогического мастерства, вебинаров, профсоюзных акций, районных мероприятий. Особенно хочу отметить Елену Сергеевну МаксUTOву — учителя истории и обществознания школы №31 города Петров Вал. Она активно проявила себя в конкурсном движении, стала организатором муниципальных мероприятий и быстро вошла в профессиональное сообщество района.

Мы видим, что программа действительно помогает решать кадровые проблемы. Но при этом нельзя говорить, что она полностью решает задачу омоложения коллективов. В нашем районе часть участников программы — педагоги предпенсионного возраста. То есть программа сегодня в большей степени закрывает кадровые вакансии и стабилизирует ситуацию.

Главным вопросом остаётся жильё. Именно наличие собственного или служебного жилья напрямую влияет на решение педагога остаться в сельской школе после завершения обязательного срока работы. Поэтому, на мой взгляд, сегодня необходим переход от разовых мер поддержки к комплексной системе сопровождения. Это могут быть льготные жилищные программы, служебное жильё с правом выкупа, компенсация аренды, поддержка семей участников программы.

Я убеждена, что сегодня особенно важно объединение усилий Профсоюза, школ и органов управления образованием. Нужна единая система сопровождения «земского учителя»: от момента приезда в район до профессионального закрепления на территории. Это и наставничество, и методическая поддержка, и помощь в бытовых вопросах, и создание возможностей для профессионального роста.

При этом создавать закрытое сообщество только для «земских учителей», на мой взгляд, нецелесообразно. Гораздо важнее их полноценная интеграция в существующее профессиональное сообщество района. Но при этом необходимо развивать горизонтальные связи между педагогами, создавать площадки для общения, обмена опытом, совместных проектов.

Больше всего в работе с участниками программы меня порадовали их активность, открытость и готовность включаться в жизнь района. Многие из них, несмотря на бытовые сложности, быстро становятся частью школьных коллективов, профсоюзного движения и образовательного сообщества.

Тем, кто только планирует участие в программе «Земский учитель», я бы пожелала не бояться сельской школы. Это территория больших профессиональных возможностей, где педагог действительно может раскрыть себя, почувствовать значимость своей работы и увидеть реальный результат своего труда.

Что оказалось важнее миллиона
Д.Е.Логинов, учитель истории и обществознания
МБОУ «Городищенская средняя школа с углубленным
изучением отдельных предметов №3»



Для меня участие в программе «Земский учитель» стало возможностью начать профессиональный путь и одновременно выйти из привычной среды. До участия в программе я работал учителем начальных классов в одной из школ родной Астрахани. О самой программе узнал ещё из Послания Президента России в 2019 году, когда было объявлено о её запуске. Тогда я только окончил Астраханский социально-педагогический колледж и понимал, что опыта практически нет, а начинать профессиональную карьеру где-то нужно.

Попасть в программу получилось не сразу — только с третьей попытки. В 2024 году я прошёл конкурсный отбор и приехал работать в Волгоградскую область. Главным мотивом стали сразу несколько факторов: желание профессионального развития, интерес к новой работе, желание перемен и возможность построить карьеру. Изначально я рассматривал участие в программе не как временный этап, а как возможность закрепиться в регионе, развиваться в профессии, участвовать в конкурсах и профессиональных проектах.

При выборе школы большую роль сыграла близость к Волгограду. Честно признаюсь: было опасение, насколько получится адаптироваться к новым условиям, тем более параллельно я учился в магистратуре по направлению «Менеджмент в образовании». Возможность в выходные выехать в город, посетить мероприятия или просто сменить обстановку оказалась для меня важной.

Коллектив принял меня хорошо. В первые годы работы по программе у меня был наставник, который помогал в профессиональных вопросах, поддерживали и коллеги. Самым сложным оказалось не столько вхождение в школу, сколько привыкание к самому укладу жизни посёлка и новой среде.

При этом участие в программе дало серьёзный профессиональный опыт. За это время я стал лауреатом регионального конкурса «Педагогический дебют — 2026», участвовал в семинарах, форумах, стажировочных площадках, проектах по наставничеству и музейной педагогике, выступал с собственными методическими разработками. Вместе с наставником мы стали призёрами конкурса методических материалов. Также активно участвую в мероприятиях Профсоюза образования Волгоградской области.

Несмотря на то, что свои результаты считаю пока достаточно скромными, для меня важно продолжать развиваться и пробовать себя в новых профессиональных направлениях.

При этом одним из самых болезненных вопросов остаётся жильё. Сейчас приходится снимать квартиру за собственный счёт и отдавать на это значительную часть зарплаты. На мой взгляд, именно жилищный вопрос сегодня сильнее всего влияет на закрепление участников

программы. Федеральная выплата важна, но без региональных мер поддержки — компенсации аренды или предоставления жилья — молодым педагогам сложно чувствовать стабильность.

Были моменты, когда хотелось всё бросить. Но в такие периоды я старался спокойно анализировать ситуацию и воспринимать трудности как часть профессионального пути. Любая серьёзная цель требует времени и преодоления.

Сегодня участие в программе «Земский учитель» для меня — это престиж, профессиональный опыт, развитие и возможность строить дальнейшие планы. В том числе — постепенно двигаться к решению собственного жилищного вопроса.

Тем педагогам, которые только думают об участии в программе, я бы посоветовал не бояться перемен. Но при этом важно заранее внимательно изучать реальные меры поддержки в регионе, особенно вопросы жилья и компенсации аренды.

Считаю, что программе сегодня также необходимы дополнительные механизмы сопровождения. Например, более удобная электронная подача документов и развитие профессионального сообщества участников программы. Поэтому идея создания Клуба земских учителей кажется мне действительно полезной: это возможность обмениваться опытом, обсуждать проблемы и вместе искать решения.

Мой путь в «Земском учителе».
М.И. Кривоногова, учитель английского языка
МОУ СОШ № 1 р.п. Средняя Ахтуба



До участия в программе «Земский учитель» я работала в Подмоскowie — в школе совхоза имени Ленина. После переезда из Москвы начала изучать возможности для педагогов в регионе и тогда впервые подробно познакомилась с программой. Подала заявку через портал и решила попробовать.

Для меня это решение было связано не только с финансовой поддержкой. В какой-то момент захотелось более осмысленной работы — там, где школа действительно становится центром жизни сообщества, а учитель может видеть реальный результат своего труда. Мне было важно понимать, что моя работа действительно нужна.

При выборе школы я обращала внимание не только на регион, но и на конкретные условия: наличие жилья, отношение администрации, нагрузку, возможности для профессиональной реализации. Эта школа привлекла меня тем, что здесь можно применять авторские методики, работать с небольшими классами и выстраивать более индивидуальную работу с детьми.

Перед переездом я заранее связывалась с директором, уточняла вопросы жилья, инфраструктуры, транспорта. Для меня было важно понимать, что сюда можно не только приехать работать, но и жить.

Первые месяцы были непростыми. Нужно было одновременно адаптироваться к новой школе, знакомиться с коллективом и решать бытовые вопросы. Но директор школы помог с оформлением документов, коллеги поддерживали методически, делились своими наработками, а председатель первичной профсоюзной организации стала для меня человеком, к которому можно обратиться не только по профессиональным, но и по человеческим вопросам.

Официального наставника у меня не было, но фактически система наставничества сложилась сама собой — через поддержку коллег, профсоюза, профессионального общения. И именно это помогло быстрее почувствовать себя частью коллектива.

Работа в сельской школе сильно отличается от городской. Здесь учитель — не просто предметник. Ты становишься частью сообщества. Родители знают тебя лично, дети приходят не только с учебными вопросами. Возникает больше доверия, но одновременно и больше ответственности.

Наверное, главным открытием для меня стали сами дети. Они более открыты к диалогу, не боятся задавать вопросы, честно говорят о своих сложностях. Это требует гибкости от педагога, умения иногда отходить от плана урока ради живого разговора и реальной помощи ребёнку.

Для меня важно не ограничиваться только уроками. Я участвую в методической работе, готовлюсь к конкурсу «Учитель года», дважды принимала участие в «Педагогическом дебюте», веду школьный театральный кружок, участвую в районных мероприятиях и образовательных проектах. Считаю, что современный учитель должен быть включён в профессиональное сообщество и постоянно развиваться.

Очень важную роль в этом играет и профсоюз. Для приезжего педагога это не только правовая поддержка, но и возможность быстрее включиться в профессиональную среду, получить доступ к обучению, обмену опытом, общению с коллегами.

При этом я убеждена: программе сегодня особенно не хватает горизонтальных профессиональных связей между самими «земскими» учителями. Нужны клубы, площадки для общения, совместные проекты, методические встречи. Когда работаешь в сельской школе, иногда особенно важно понимать, что ты не один.

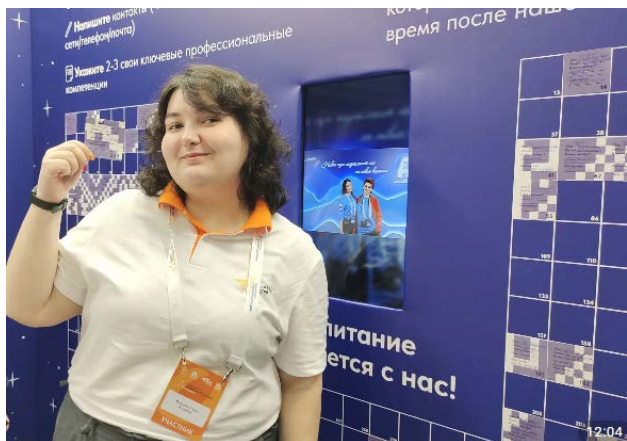
Конечно, были моменты, когда хотелось всё бросить. Особенно в первые месяцы, когда совпали высокая нагрузка, адаптация и бытовые сложности. Но в такие периоды очень помогала поддержка коллег и ощущение, что твоя работа действительно приносит результат.

Сегодня участие в программе «Земский учитель» для меня — это не просто федеральная выплата. Это профессиональный вызов, который помог мне вырасти как педагогу и по-новому посмотреть на профессию.

Главным открытием стало понимание того, насколько сильно среда меняет отношение к работе. В большой городской системе иногда чувствуешь себя частью механизма. Здесь же видишь прямую связь между своей работой, успехами ребёнка и благодарностью семьи.

И если сегодня меня спросить, стоило ли участвовать в программе, я бы ответила однозначно — да. Не потому, что всё было легко, а потому, что именно этот опыт оказался по-настоящему ценным и профессионально важным.

Почему я поехал работать в село **С.В. Шейдаева, учитель русского языка и литературы** **МБОУ «Иловлинская СШ №2»**



Для меня участие в программе «Земский учитель» стало прежде всего профессиональным опытом. До переезда я работала в Волгограде, в лицее № 9 Дзержинского района. О программе узнала благодаря знакомой, которая годом раньше уже приняла в ней участие. Тогда я увидела, что это действительно рабочий механизм, и решила попробовать себя в новых условиях.

Главным мотивом для меня был не столько финансовый вопрос, сколько профессиональный интерес и желание получить новый опыт. При этом изначально я воспринимала участие в программе скорее как временный этап, а не как окончательное решение связать жизнь с сельской школой.

При выборе школы важным фактором стало близкое расположение к Волгограду. Коллектив встретил меня доброжелательно, поэтому адаптация в профессиональном плане прошла достаточно спокойно. При этом специфика работы в сельской школе, как оказалось, не так сильно отличается от городской, как это иногда представляют.

Для меня участие в программе стало возможностью попробовать себя в новом направлении. В частности, я поняла, что мне интересна работа советника директора по воспитанию. Сейчас стараюсь участвовать в методической работе, образовательных проектах, школьных и районных инициативах. Считаю, что учителю важно быть включённым в профессиональное сообщество и использовать возможности для развития.

При этом я честно могу сказать: ощущения, что сельский населённый пункт стал «своим местом», у меня пока нет. Наверное, именно поэтому я не воспринимаю себя как человека, который останется здесь навсегда. На сегодняшний день участие в программе для меня — это всё ещё важный профессиональный и жизненный опыт, но не окончательно принятое решение о будущем.

Конечно, за это время были моменты, когда хотелось всё бросить. Наверное, это нормальная часть любой серьёзной перемены. В определённой степени останавливало и понимание ответственности по условиям программы.

Если говорить о том, что действительно помогает адаптироваться, то это прежде всего отношение коллектива и финансовая поддержка. Жилищный вопрос мне помогли решить знакомые, и это тоже оказалось очень важным.

Тем педагогам, которые только думают об участии в программе, я бы посоветовала заранее оценивать не только финансовые и бытовые условия, но и собственную психологическую готовность к переменам. Потому что переезд и работа в новой среде — это всегда не только про деньги, но и про внутреннюю готовность менять привычный образ жизни.

Наверное, главным открытием для меня стало то, что участие в программе помогло мне посмотреть на профессию шире и попробовать себя в новой сфере деятельности. И в этом смысле опыт «Земского учителя» оказался для меня важнее самой выплаты.

Планы на 2026–2028 годы

Реализация программы в Волгоградской области будет продолжена.

В 2026 году единовременные компенсационные выплаты получат 11 педагогов. В период с 2027 по 2028 год планируется предоставить выплаты еще 27 учителям:

- в 2027 году — 12 педагогам;
- в 2028 году — 15 педагогам.

Таким образом, регион сохраняет курс на последовательное укрепление кадрового потенциала сельских школ.

