

# МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований

Выпуск № 7 (33) • 2017

Мониторинг экономики образования (МЭО) реализуется Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» при поддержке Минобрнауки России в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг.

## МОЛОДЫЕ УЧИТЕЛЯ: ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ, ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

В выпуске представлены результаты анализа на основе данных опроса учителей школ, реализованного НИУ ВШЭ в рамках Мониторинга экономики образования в 2015 г<sup>1</sup>. Исследование посвящено политике в области обновления педагогических кадров, повышению профессионального уровня отечественных учителей и привлечению в школу молодых перспективных специалистов.

Тема молодых учителей остается одной из наиболее обсуждаемых и в профессиональной среде, и в обществе в целом – причем не только в российском, но и в международном контексте. Масштабное международное сравнительное исследование учительского корпуса TALIS-2013 обнаружило серьезные проблемы, касающиеся профессионального развития молодых учителей, их вовлеченности в профессиональное сообщество, удовлетворенности работой в школе [НИУ ВШЭ, 2015].

Меры, адресованные молодым учителям, заявлены в качестве одного из приоритетов национальной образовательной политики. Управленческие решения, определяющие эти меры, нашли отражение в государственных стратегических документах. Как правило, они лежат в экономической сфере и связываются с реализацией эффективного контракта. В частности, раздел 2 «Изменения в общем образовании, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту» Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»<sup>2</sup> включает меры, направленные на обновление кадрового состава и привлечение молодых педагогов для работы в общеобразовательной организации.

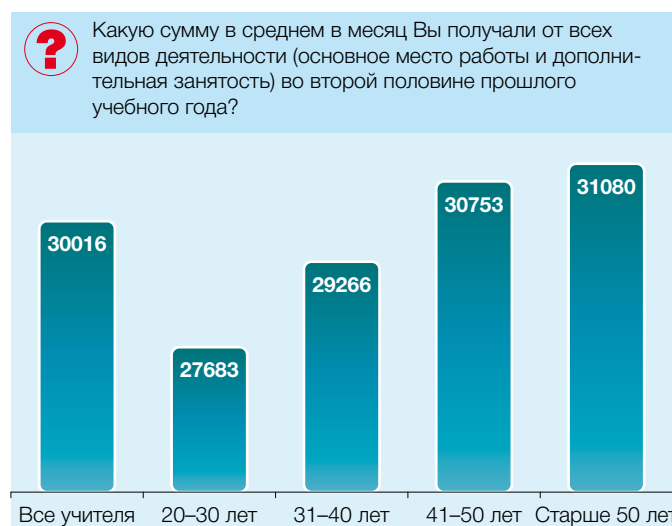
Подпрограмма 2 «Развитие дошкольного, общего и дополнительного образования детей» государствен-

ной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы предусматривает в качестве одной из задач «обновление состава и компетенций педагогических кадров, создание механизмов мотивации педагогов к повышению качества работы и непрерывному профессиональному развитию».

При работе с данными МЭО был проведен анализ условий работы молодых учителей, их профессионального самочувствия, возможностей для профессионального роста. Для этого в общей выборке были выделены четыре возрастные группы педагогов: до 30 лет, от 31 до 40 лет, от 41 до 50 лет и старше 50 лет. Анализ информации, полученной при анкетировании, показал существенную дифференциацию ответов учителей по возрастным группам.

Учителя в возрасте до 30 лет значительно отличаются от своих старших коллег, прежде всего, более позитивными оценками уровня своей заработной платы и материальных возможностей. При этом объективные показатели заработной платы у них ниже, чем у остальных групп (рис. 1).

Рис. 1. Средняя заработная плата учителей по возрастным группам (рублей в месяц)



<sup>1</sup> В исследовании приняли участие 1548 учителей из 130 общеобразовательных организаций.

<sup>2</sup> Утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р.

Молодые учителя максимально инициативны и активно проявляют себя в дополнительной деятельности (рис. 2). На основном месте работы они зарабатывают меньше других, а по объему доходов, полученных в других образовательных организациях, а также путем репетиторства, опережают своих старших коллег (рис. 3).

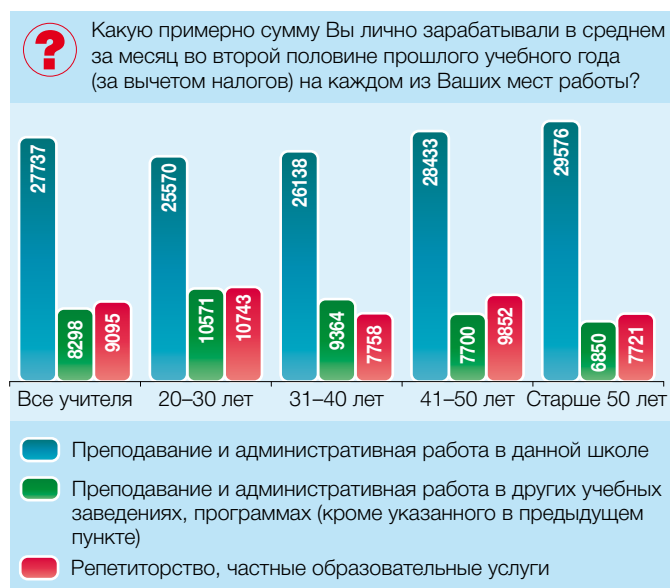
Надо отметить, что источником дохода для молодых учителей служит не только работа в школе или репетиторство, но и иные виды деятельности, возможно, вне системы образования.

Несмотря на активную и разностороннюю дополнительную деятельность, по общему объему доходов учителя в возрасте до 30 лет уступают остальным возрастным группам. Позитивным моментом можно считать то, что за последние два года зарплата увеличилась почти у половины (47%) молодых учителей. Это существенно больше, чем в группах старше 40 лет.

**Рис. 2.** Доля учителей, которые получали доход от видов деятельности, не связанных с основным местом работы или частными образовательными услугами (репетиторством), по возрастным группам (проценты)



**Рис. 3.** Средняя заработная плата учителей, вовлеченных в разные виды деятельности, по возрастным группам (рублей в месяц)



Несмотря на более низкие зарплаты, молодые учителя позитивнее оценивают материальную составляющую своей работы. Они значительно реже, чем их старшие коллеги, жалуются на сокращение материальных возможностей для посещения культурных мероприятий, приобретения необходимых бытовых вещей, одежды, продуктов питания, меньшую доступность отдыха и путешествий, в том числе за рубежом, плохое социальное обеспечение в своих организациях (рис. 4).

Свыше половины молодых учителей, так же как их коллеги из соседней возрастной группы, считают свою школу конкурентоспособной на региональном рынке труда (здесь наблюдаются существенные различия с педагогами старшего поколения).

По-видимому, материальные условия работы, прежде всего, заработная плата, не являются основным фактором, определяющим профессиональное самочувствие молодых учителей. Их проблемы лежат в иной плоскости. О наличии проблем говорит тот факт, что 10% молодых учителей (и столько же педагогов в возрасте от 30 до 40 лет) хотели бы найти другую работу, но пока не предпринимали никаких действий.

Молодым учителям в большей степени, чем всем остальным, присущи педагогический энтузиазм, оптимизм, уверенность в своих возможностях и перспективах учеников. Среди них 37% уверены, что могут сделать многое для достижения учениками высоких результатов в учебе. Этот показатель гораздо выше, чем в других возрастных группах. Каждый десятый представитель этой группы не считает свои обязанности чрезмерными.

Однако, несмотря на, казалось бы, неплохое финансовое и профессиональное самочувствие, положение молодых учителей трудно назвать благополучным. Вызывает тревогу ситуация, определяющая перспективы их профессионального развития. Именно эта группа учителей, максимально нуждающаяся в поддержке и развитии профессиональных умений,

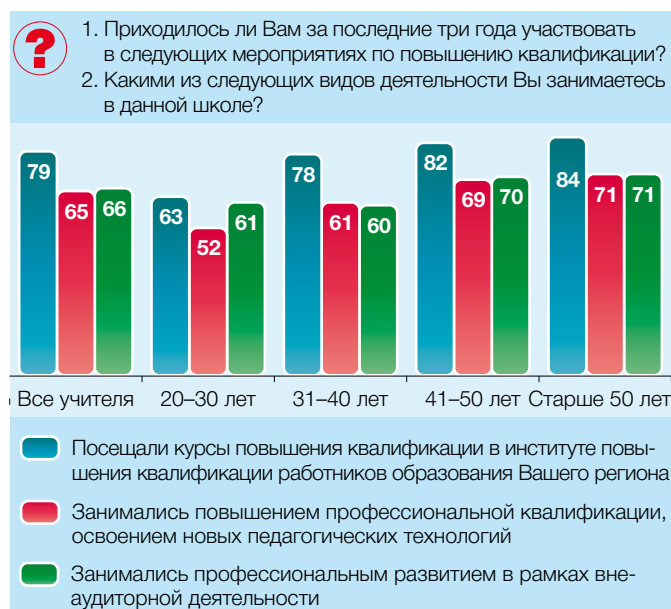
**Рис. 4.** Доля учителей, недовольных уровнем зарплаты и/или социальным обеспечением, по возрастным группам (проценты)



наиболее негативно оценивает имеющиеся для этого условия. Данные МЭО свидетельствуют о том, что молодые учителя меньше всех посещали курсы повышения квалификации, недостаточно включены в систему профессионального обмена (рис. 5). Курсы повышения квалификации могли бы быть заменены профессиональным развитием на рабочем месте (в школьном коллективе), но и в этом молодые учителя отстают от старших по возрасту.

Наиболее серьезным моментом можно считать то, что молодые учителя меньше всех вовлечены в продуктивное сотрудничество в своих коллективах (рис. 6). Они значительно меньше, чем их старшие коллеги, участвуют в современных формах профес-

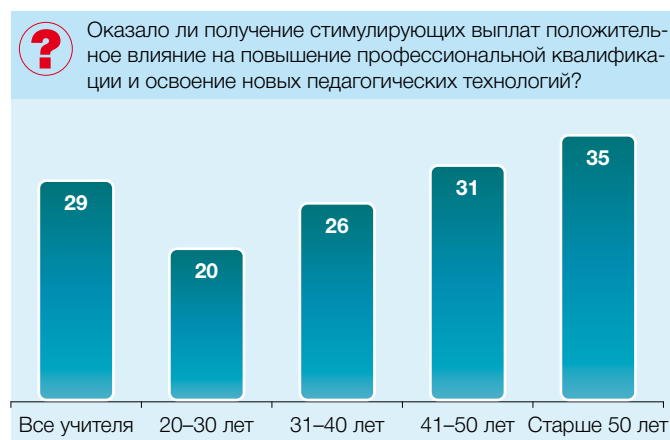
**Рис. 5.** Доля учителей, проходивших курсы повышения квалификации или занимавшихся повышением профессиональной квалификации в школе, по возрастным группам (проценты)



**Рис. 6.** Доля учителей, которые занимались профессиональным развитием и вели совместные проекты с другими учителями, по возрастным группам (проценты)



**Рис. 7.** Доля учителей, отметивших положительное влияние стимулирующих выплат на процесс повышения профессиональной квалификации и освоения новых педагогических технологий, по возрастным группам (проценты)



сионального взаимодействия, которые признаны наиболее перспективными для профессионального развития, таких как педагогические исследования и совместные проекты [Schleiche, 2016].

Проблема, скорее всего, носит комплексный характер, и причины – в отсутствии выстроенной системы поддержки и стимулирования непрерывного профессионального развития учителей, в том числе молодых. Треть (33%) молодых педагогов – значительно больше, чем в других возрастных группах, – утверждают, что при распределении стимулирующих надбавок в их школе не учитывается «активное профессиональное развитие, освоение новых педагогических технологий». Среди учителей 20–30 лет меньше тех, кто отмечает положительное влияние стимулирующих надбавок на свое профессиональное развитие (рис. 7).

В группе молодых учителей меньше всего тех, кто подтвердил, что директор создает учителям возможности и находит ресурсы для профессионального развития (48%). Среди учителей в возрасте от 31 до 50 лет это отметили 58%, старше 50 лет – 60%. Данные анкет свидетельствуют о том, что в школах недостаточно налажена работа с молодыми учителями – система их курирования и консультирования. Возможно, дефицит педагогического руководства ощущают все педагоги, но молодые говорят об этом наиболее отчетливо. По их мнению, педагогическое руководство учителями осуществляет не директор и не заместитель директора, а «кто-то другой». На вопрос о том, кто организует курирование молодых учителей, 14% из них выбрали ответ «никто».

\*\*\*

Данные МЭО свидетельствуют о том, что молодые учителя выглядят достаточно успешно на общем фоне: они оптимистично оценивают свою заработную плату, финансовые возможности и условия работы. Молодые учителя инициативны и предприимчивы, их профессиональное самочувствие в целом можно назвать бла-

гополучным. При этом обнаружены те же проблемы, на которые указали результаты международного исследования TALIS. Для молодых учителей эти проблемы стоят достаточно остро и требуют незамедлительного решения, поскольку касаются перспектив профессионального развития и наращивания преподавательских умений, т.е. важнейших областей их профессиональной жизни.

Организацию профессионального развития и сотрудничества педагогов и педагогических коллективов, которые обеспечивают молодым учителям поддержку на входе в профессию и перспективы роста, можно считать первоочередной задачей. Эта область в не меньшей степени, чем финансовые регуляторы эффективного контракта, является ключевой для политики в отношении молодых учителей.

---

#### **Список использованных источников**

НИУ ВШЭ, Институт образования (2015) Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013) // Современная аналитика образования. Вып. 1. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.

*Schleiche A.* (2016) International Summit on the Teaching Profession. Paris: OECD.

---

Над выпуском работали:  
**Н.С. Козина, С.Г. Косарецкий, М.А. Пинская**