



# **РАНХиГС**

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ИНСТИТУТ ПРИКЛАДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ  
ЦЕНТР ЭКОНОМИКИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ ШКОЛЫ**

**ЧЕМ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНА РАБОТА В ШКОЛЕ –  
ВЗГЛЯД УЧИТЕЛЕЙ  
(2014–2017 гг.)**

**МОСКВА, февраль 2018 г.**

Ежегодно Центром экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации проводится мониторинг эффективности общего образования, в рамках которого осуществляется социологический опрос родителей учащихся, учителей и директоров школ в субъектах Российской Федерации, дифференцированных по критериям социально-экономического развития. В данном бюллетене представлены результаты опроса учителей, раскрывающие их отношение к таким сторонам профессиональной деятельности, как обновление кадрового состава школы, удовлетворенность работой, перспективы карьерного роста. Материалы подготовлены коллективом сотрудников ЦЭНО ИПЭИ РАНХиГС.

*Авторский коллектив:*

*Главный редактор* – Т. Л. Клячко, директор ЦЭНО ИПЭИ РАНХиГС

*Ответственный редактор* – Е. А. Полушкина, зам. директора ЦЭНО ИПЭИ РАНХиГС

*Авторы:*

Авраамова Е. М., зав. лаб. ИНСАП

Клячко Т. Л., директор ЦЭНО ИПЭИ

Логинов Д. М., с. н. с. ИНСАП

Полушкина Е. А., зам. директора ЦЭНО ИПЭИ

Семионова Е. А., с. н. с. ЦЭНО ИПЭИ

Токарева Г. С., н. с. ЦЭНО ИПЭИ

Мониторинг эффективности школы. Чем привлекательна работа в школе – взгляд учителей (2014–2017 гг.) / под ред. Т. Л. Клячко. – М., Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2018. – 27 с.

*При частичном или полном использовании материалов ссылка на источник обязательна.*

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Приходят ли на работу в школу новые педагогические кадры?	5
2.	Что привлекает молодых учителей в работе в школе? .....	6
3.	Какое влияние оказало обновление кадрового состава на профессионализм педагогического коллектива? .....	9
4.	Какие стороны профессиональной деятельности устраивают учителей?	13
5.	Как видят учителя развитие профессиональной карьеры? .....	19
6.	Выводы .....	26

Мониторинг эффективности школы, который ежегодно проводится ЦЭНО ИПЭИ РАНХиГС, основывается на анализе данных Росстата, Минобрнауки России, информационно-аналитических материалов органов управления в сфере образования. В рамках мониторинга осуществляется сбор и анализ социологической информации, полученной в ходе опроса родителей учащихся, учителей и директоров школ в субъектах Российской Федерации, дифференцированных по критериям социально-экономического развития. В данном выпуске мониторинга рассматривается проблема удовлетворенности учителей различными сторонами их профессиональной деятельности (по результатам опросов, проведенных в Воронежской, Ивановской, Свердловской, Челябинской областях, Алтайского и Ставропольского краев в 2014–2017 гг.)

*1. Приходят ли на работу в школу новые педагогические кадры?*

Обновление кадрового состава оказывает положительное влияние на образовательный процесс в школе – ожидаемо привносятся новые элементы в содержание обучения, обновляются подходы к осуществлению профессиональной деятельности. Вместе с тем, по мнению учителей, в течение последних лет произошло лишь незначительное обновление педагогического коллектива школы, в которой они работают (значительным обновлением кадрового состава назвали всего 17,3% респондентов) (рисунок 1). Более интенсивно обновление кадров происходило в школах столиц субъектов Российской Федерации: 26,1% опрошенных в региональных столицах учителей отметили, что в их школы в последние годы пришло несколько новых учителей. Обновление кадрового состава отметили также учителя сельских школ, но их доля ниже – 15,8%. В целом, более 80% учителей высказали мнение, что процесс прихода на работу в школу новых кадров имеет низкую динамику.



Рисунок 1 – Обновление кадрового состава школ<sup>1</sup>, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2014–2017 гг.

## 2. Что привлекает молодых учителей в работе в школе?

Учителя выделили факторы, которые, по их мнению, могут привлечь молодых специалистов на работу в школу. Наиболее частыми назывались такие, как стабильность занятости, удобный режим работы, интерес к профессии. При этом размер заработной платы и престиж профессии не могут, по мнению большинства респондентов, рассматриваться как наиболее значимые. В то же время почти 24% опрошенных педагогов выразили мнение о том, что в работе в школе нет ничего привлекательного для молодежи.

Ожидаемо выявлены различия в оценке факторов, имеющих значение для привлечения молодых специалистов в систему образования, между учителями школ разных типов поселений. Так, режим работы является актуальным для 44,5% учителей школ региональных столиц, 41,3% учителей городских школ и 26,9% сельских учителей. Стабильность занятости важна

<sup>1</sup> Здесь и далее на рисунках в позицию «город» за 2014-2015 гг. включены: «крупный город», «малый город», «поселок городского типа».

для 31,9% учителей школ столиц субъектов Российской Федерации, 37,3% учителей городских школ и 26,5% учителей, работающих в сельских школах (рисунок 2).

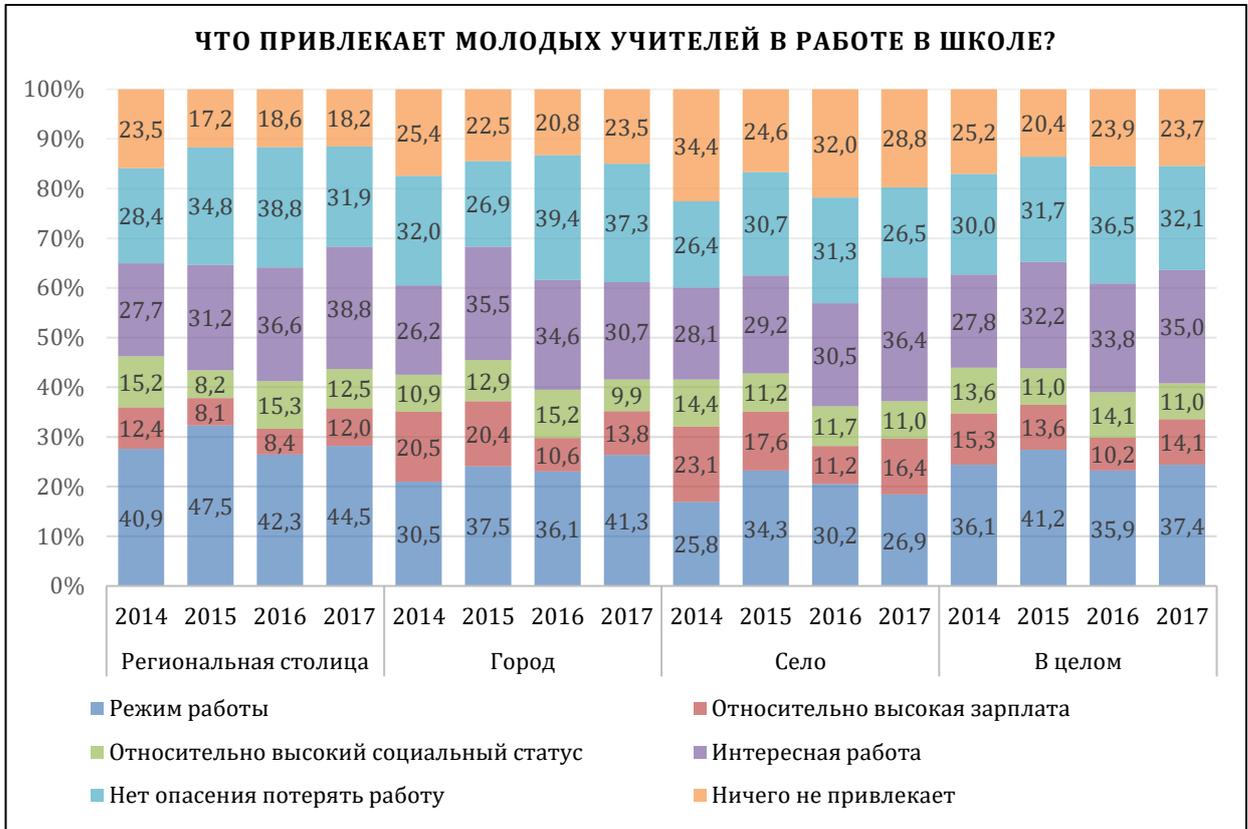


Рисунок 2 – Факторы привлекательности работы в школе для молодых учителей, % (допускалось несколько ответов)

Источник: мониторинг ЦЭНО 2014–2017 гг.

Между тем мнения молодых учителей во многом отличаются от средних оценок. Так, интерес к профессии значительно чаще, чем в других возрастных группах, определяется ими как главный фактор для устройства на работу в школу – этот ответ выбрали 51,4% респондентов моложе 35-ти лет. Также молодые педагоги больше, чем их коллеги старших возрастных групп, ценят режим работы – 49,2% (рисунок 3).

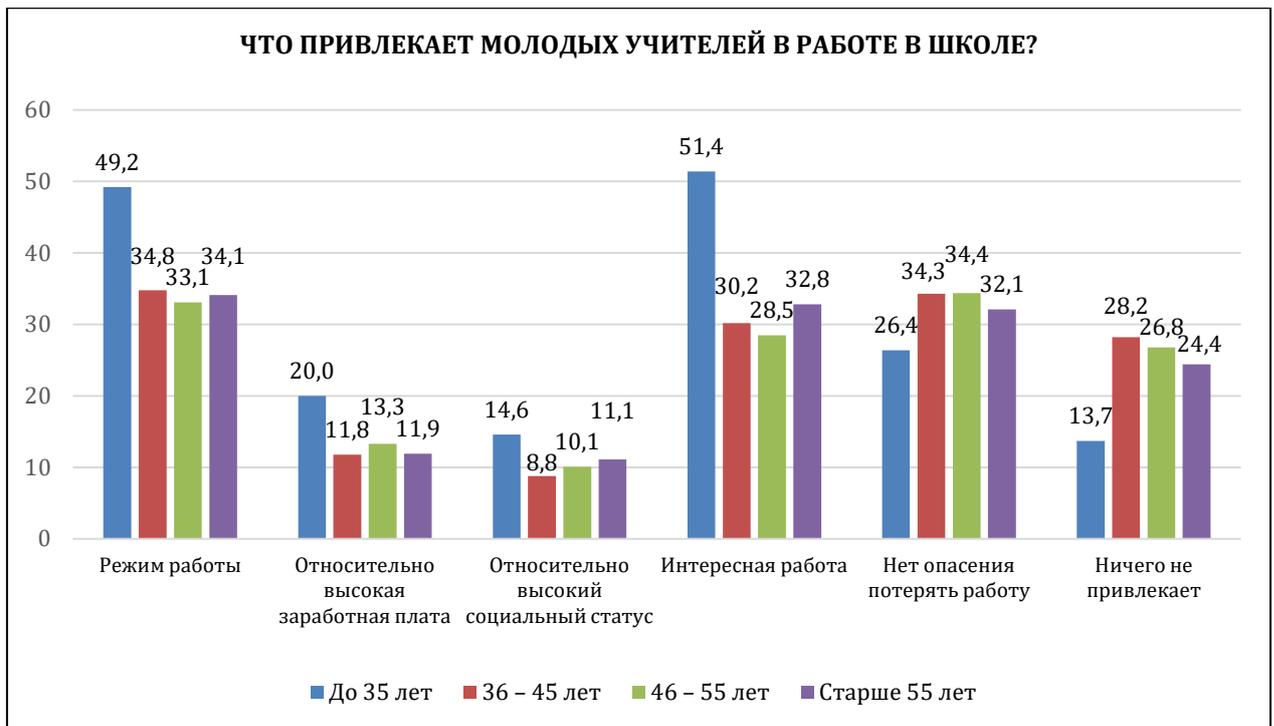


Рисунок 3 – Факторы привлекательности работы в школе для молодых учителей, по возрастным группам, % (допускалось несколько ответов)

Источник: мониторинг ЦЭНО 2017 г.

Динамика в оценке педагогами в возрасте до 35-ти лет факторов, привлекающих молодых учителей на работу в школу в 2016–2017 гг., приведена на рисунке 4. Из данных мониторинга следует, что на 4,5% увеличилась в последний год доля молодых учителей, считающих важным фактор относительно высокой заработной платы. При этом примерно на такую же величину (4,9%) уменьшилась доля молодых педагогов, считающих привлекательным для работы в школе фактор относительно высокого социального статуса. На 10% снизилась оценка молодыми учителями значимости фактора стабильности занятости. Положительной тенденцией является увеличение доли молодых педагогов, для которых самой важной позицией для прихода на работу в школу является интерес к профессиональной деятельности.



Рисунок 4 – Факторы привлекательности работы в школе для молодых учителей в оценках педагогов в возрасте до 35-ти лет, % (допускалось несколько ответов)

Источник: мониторинг ЦЭНО 2016–2017 гг.

### 3. Какое влияние оказало обновление кадрового состава на профессионализм педагогического коллектива?

Обновление кадрового состава, по мнению учителей, в принципе должно способствовать повышению уровня профессионализма педагогического коллектива. Вместе с тем, доля респондентов, отметивших положительный эффект прихода новых учителей в школу, снизилась на 6% – о том, что педагогический коллектив стал сильнее, заявили в 2017 г. 26,3% респондентов (в 2016 г. – 32,3%), а об отсутствии влияния – 68,2% педагогов, и этот показатель вырос почти на 10% (в 2016 г. – 59,9%) (рисунок 5). Сопоставление ответов учителей городских и сельских школ, показало, что наиболее оптимистично оценивают влияние обновления кадрового состава респонденты, работающие в школах столиц субъектов Российской Федерации. Так, 30,4% учителей региональных столиц заявили, что педагогический коллектив стал сильнее, и приведенный показатель имел тенденцию к росту (в

отличие от других типов поселений, где с 2016 г. отмечается достаточно сильное снижение: в городских поселениях – с 34,7% до 24,3%, в сельской местности – с 31,5% до 25,1%).



Рисунок 5 – Влияние обновления кадрового состава на профессионализм педагогического коллектива, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2014–2017 гг.

Вместе с тем, по мнению большинства педагогов, в современных условиях обновление не стало фактором роста уровня профессионализма педагогического коллектива. В школах, где обновление было достаточно интенсивным, меньшая часть респондентов признала сложившийся кадровый состав сильным. Так, в школах, где поменялось большое число учителей, педагогический коллектив назвали сильным 51,7% респондентов (в 2016 г. – 55,6%), а в школах, затронутых обновлением в меньшей степени – 64,9% (в 2016 г. – 71,8%) (рисунок 6).



Рисунок 6 – Мнение учителей о влиянии интенсивности обновления кадрового состава на уровень педагогического коллектива (%)

Источник: мониторинг ЦЭНО 2016–2017 гг.

Среди учителей, отмечающих снижение качественного уровня педагогического коллектива, значительно выше доля тех, кто считает, что учителя стали хуже готовиться к урокам (31,3%). Таким образом, отмеченное ослабление педагогических коллективов может быть следствием ухудшения подготовки учителей к урокам. Отдельно стоит отметить, что, говоря об обновлении кадрового состава школы, речь идет не только о привлечении молодых специалистов, но и о приходе в школу учителей с опытом работы (рисунок 7).

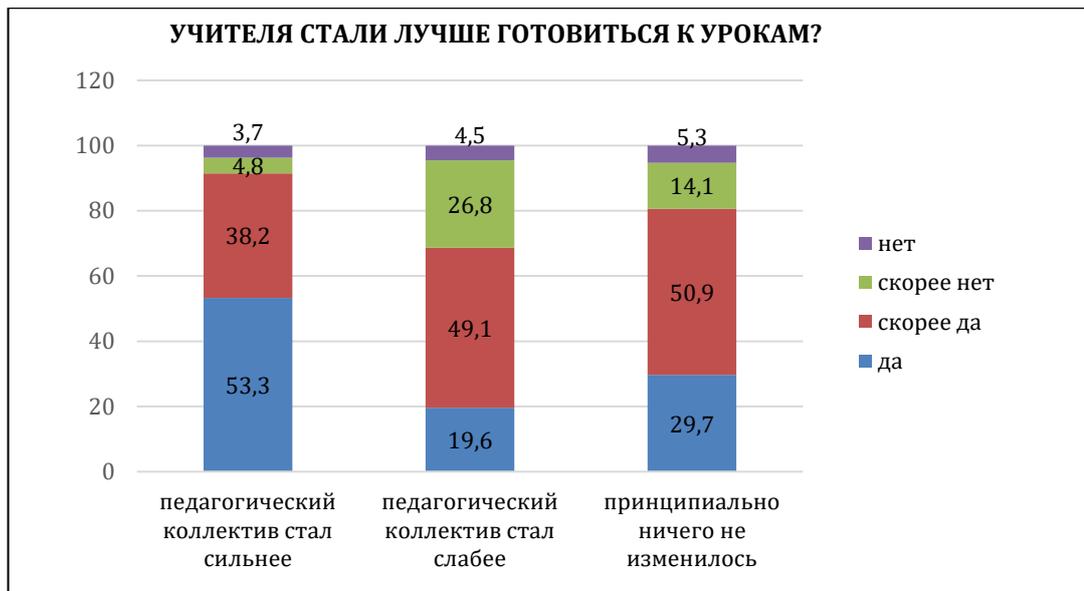


Рисунок 7 – Обновление кадрового состава и качество образовательного процесса, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2017 г.

Почти две трети учителей (62,7%) считают, педагогический коллектив школы, в которой они работают, сильным, а треть респондентов рассматривает кадровый состав своей школы, как неоднородный, в котором работают как сильные, так и слабые учителя (36,2%). При этом доля учителей, считающих кадровый состав сильным, в целом уменьшилась по сравнению с предыдущими годами на 6%. Данная тенденция прослеживается в оценках учителей как сельских, так и городских школ, в отличие от школ региональных столиц, где 61,7% педагогов характеризовали педагогический коллектив сильным как в 2016 г., так и в 2017 г. (рисунок 8).

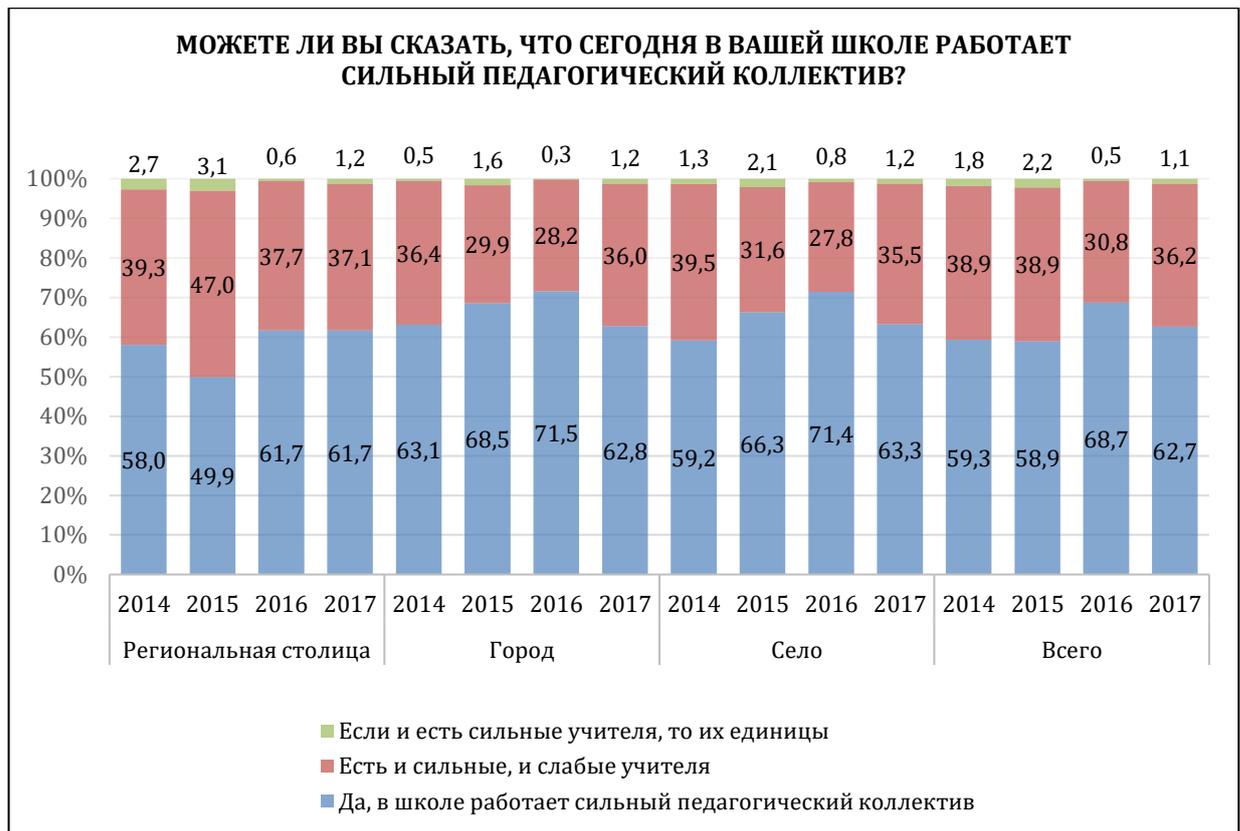


Рисунок 8 – Мнение учителей о профессиональном уровне педагогического коллектива школы, в которой они работают, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2014–2017 гг.

#### 4. Какие стороны профессиональной деятельности устраивают учителей?

В наибольшей степени респондентов устраивают отношения учителей с учащимися, руководством школы, а также со своими коллегами внутри педагогического коллектива. В меньшей степени учителя удовлетворены отношениями с родителями школьников (рисунок 9).

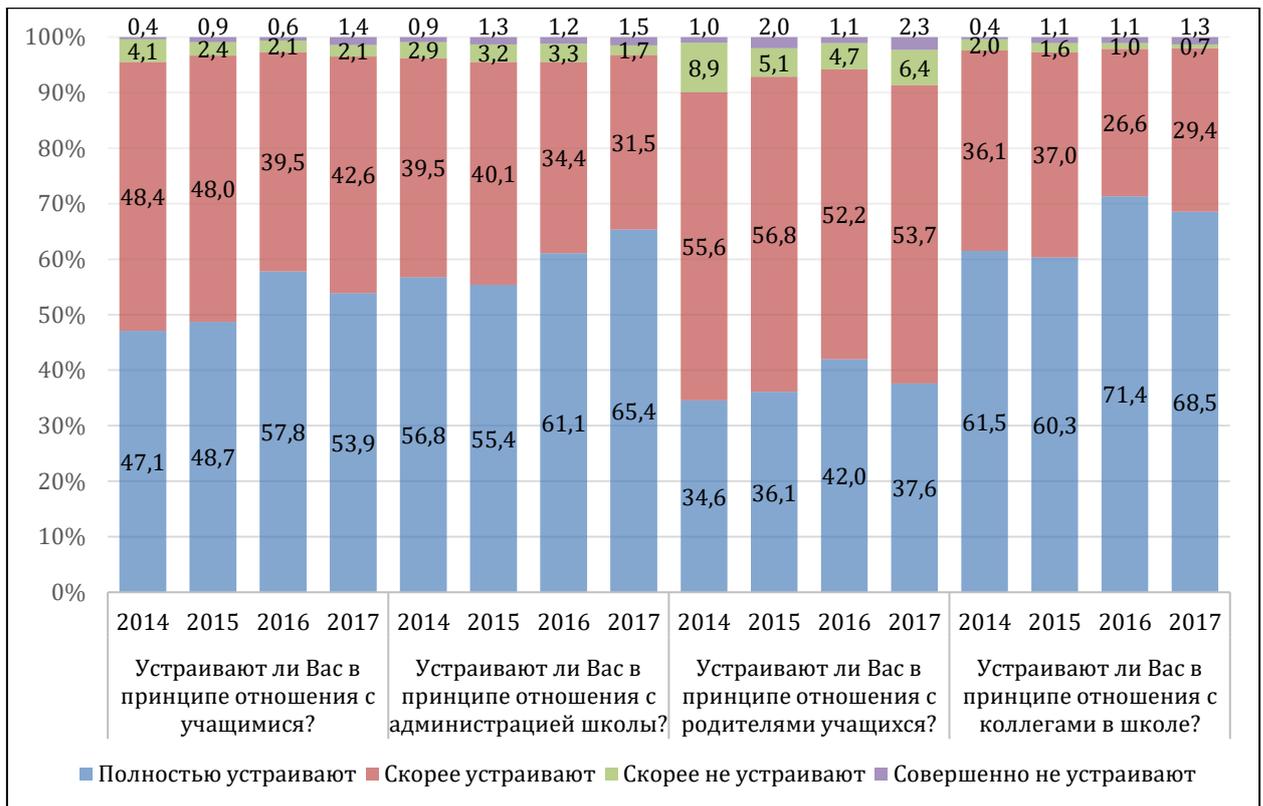


Рисунок 9 – Удовлетворенность учителей школ отношениями с другими участниками образовательного процесса, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2014–2017 гг.

Неудовлетворенность учителей взаимоотношениями с родителями во многом обусловлена постоянным ростом требований со стороны родителей к качеству учебного процесса: ежегодно больше половины учителей отмечают рост требовательности со стороны родителей (рисунок 10).



Рисунок 10 – Мнение учителей о росте требований родителей школьников к качеству образовательного процесса, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2015–2017 гг.

Объем учебной нагрузки в целом устраивает 77,3% респондентов (в 2016 г. – 76,4%), и по годам наблюдений существенных изменений в данном вопросе не отмечается. Несколько повысилась удовлетворенность учителей уровнем оплаты труда. Вместе с тем пока остается высокой доля тех учителей, кого не устраивает размер заработной платы – 59,1% учителей (в 2016 г. – 65,3%), при этом полностью удовлетворены лишь 11,8% респондентов (в 2016 г. – 9,6%) (рисунок 11).

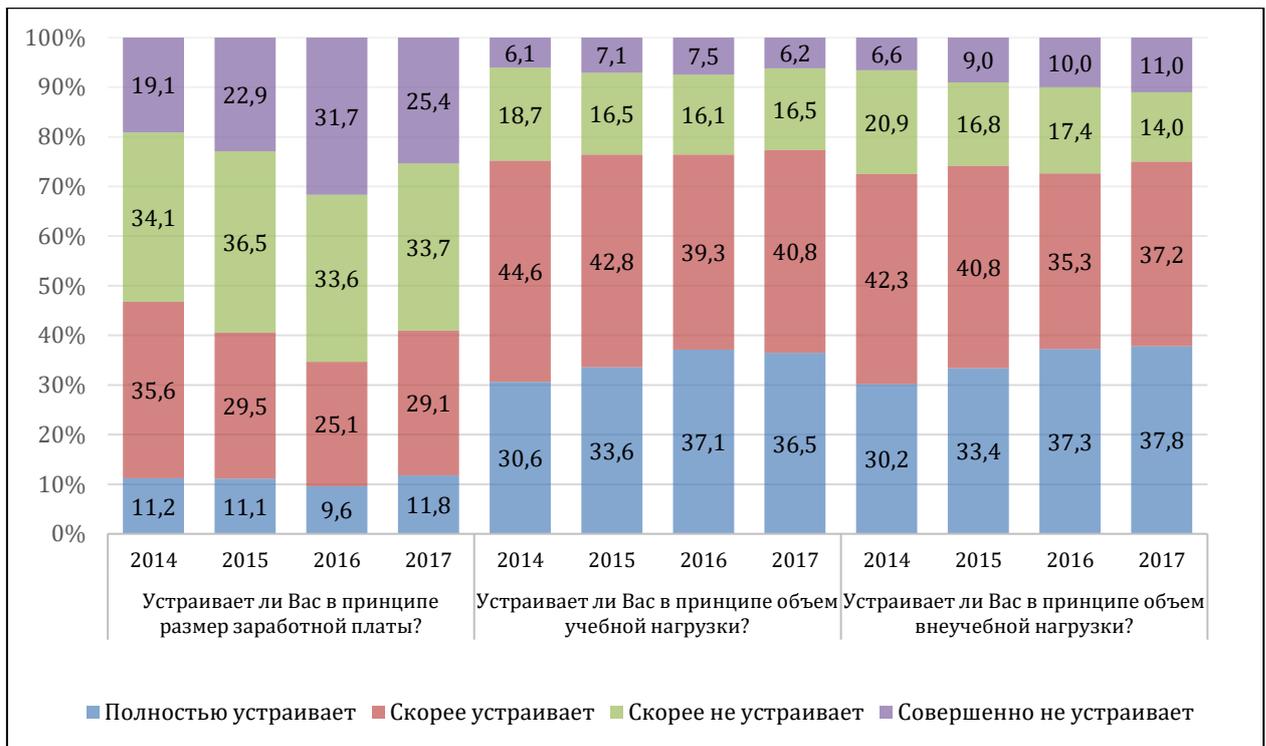


Рисунок 11 – Удовлетворенность учителей школ размером заработной платы и объемом педагогической работы, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2014–2017 гг.

*Заработная плата.* В 2017 г., в отличие от предыдущих лет, по всем типам поселений отмечается рост доли учителей, которых полностью устраивает уровень оплаты труда. Вместе с тем, размером заработной платы удовлетворены менее половины респондентов – 40,1% учителей сельских школ, 41,3% учителей региональных столиц и 41,6% учителей, работающих в школах других городов региона. Доля педагогов, которых совершенно не устраивает материальная сторона их профессиональной деятельности, несколько ниже в школах, расположенных в столицах субъектов Российской Федерации – 23,6% (в сельской местности – 25,6%) (рисунок 12).



Рисунок 12 – Удовлетворенность учителей размером заработной платы, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2014–2017 гг.

*Объем педагогической нагрузки.* В 2017 г. наибольшая доля учителей, которых полностью устраивает объем учебной нагрузки, работала в сельских школах – 38,5% (в 2016 г. – 41,3%). При этом не удовлетворены учебной нагрузкой 22,2% учителей сельских школ (в 2016 г. – 20,1%), 21,4% учителей школ столиц субъектов Российской Федерации (в 2016 г. – 26,2%) и 24,2% педагогов, работающих в других городах региона (в 2016 г. – 24,7%). Соответственно, в отличие от городских школ доля сельских учителей, которых не устраивает данная сторона работы, увеличилась по сравнению с предыдущими годами (рисунок 13).



Рисунок 13 – Удовлетворенность учителей объемом учебной нагрузки, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2014–2017 гг.

В наибольшей степени удовлетворены объемом *внеучебной* нагрузки учителя сельских школ– 42,8% (в 2016 г. – 44,0%), и это превышает соответствующие показатели в городских школах (рисунок 14). Также среди сельских учителей меньше тех, кого данная сторона работы совершенно не устраивает – 9,2% (11,5% учителей региональных столиц, 12,2% учителей других городов региона).



Рисунок 14 – Удовлетворенность учителей объемом внеучебной нагрузки, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2014–2017 гг.

### 5. Как видят учителя развитие профессиональной карьеры?

Продолжение профессиональной карьеры связывают с методической деятельностью 19,9% респондентов. Предполагают стать директором школы или занять другие позиции в управленческой команде школы 11,7% учителей. При этом большинство учителей (68,4%) не определились в вопросе развития своей карьеры (рисунок 15).



Рисунок 15 – Представления учителей о развитии профессиональной карьеры, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2017 г.

Учителя школ столиц субъектов Российской Федерации более ориентированы на карьерный рост по сравнению с их коллегами из других типов поселений, и это свидетельствует о наличии более широких возможностей, предоставляемых развитой городской образовательной инфраструктурой. Вместе с тем, так же, как и в других типах поселений, и в региональных столицах карьерные амбиции учителей связаны, прежде всего, с методической деятельностью. Среди респондентов, кто не видит никаких направлений развития своей карьеры, 70% респондентов работают в сельских, а 70,9% – в городских школах, что связано с узостью рынков учительского труда и, видимо, отсутствием амбиций (рисунок 16).

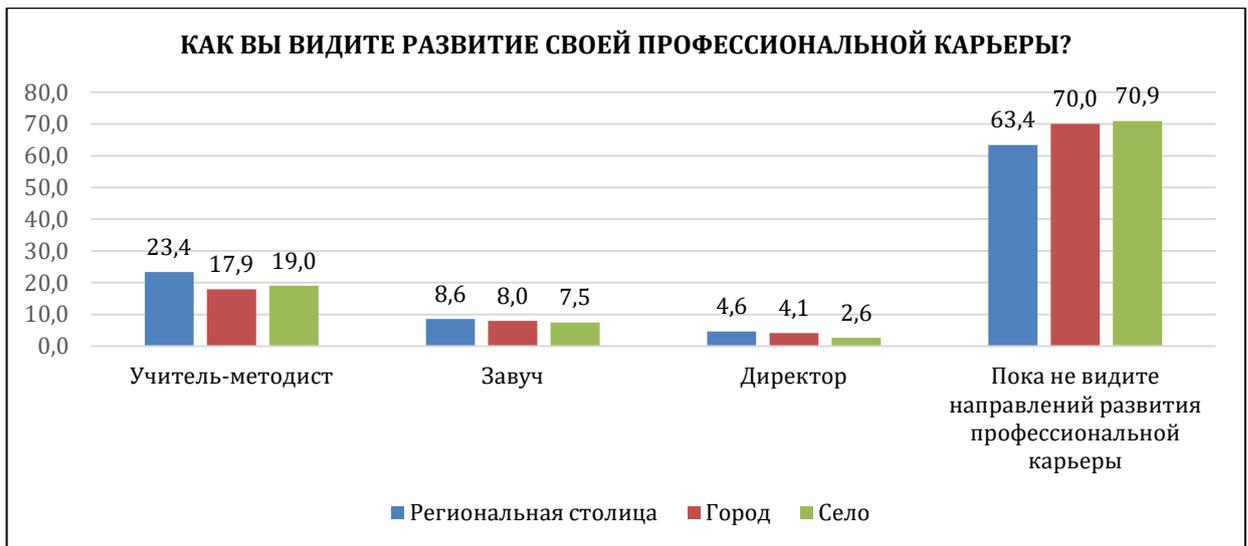


Рисунок 16 – Представления учителей о развитии профессиональной карьеры, о типам поселений, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2017 г.

Молодые учителя с бóльшим оптимизмом смотрят на возможности карьерного роста, но уже к 35-ти годам надежды на продвижение по профессиональной лестнице снижаются (рисунок 17). Так, если на первом этапе профессиональной деятельности рассматривают возможность заниматься методической работой 28,1% молодых учителей, то в возрасте 36–45-ти лет доля таких учителей падает до 18,4%.



Рисунок 17 – Представления учителей о развитии профессиональной карьеры, по возрастным группам, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2017 г.

Учителя (55%) относят себя к уважаемым членам общества, причем в наибольшей степени так считают сельские учителя (59,7%), а в наименьшей – учителя школ региональных столиц (47,4%) (рисунок 18).

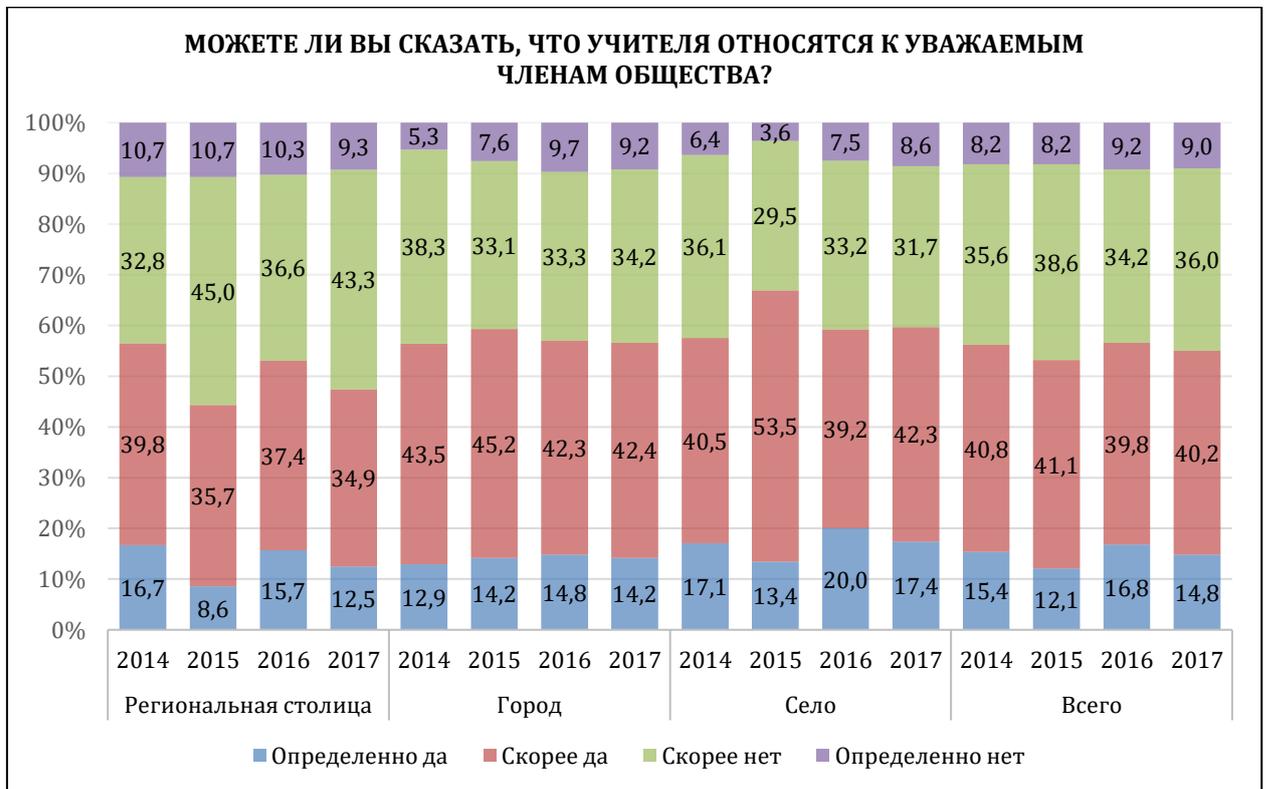


Рисунок 18 – Мнение учителей об отношении общества к педагогическим работникам, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2014–2017 гг.

В случае ухода из своей школы учителя в первую очередь ориентированы на работу в другой образовательной организации, а не за пределами системы образования, что во многом связано с узостью рынка труда в регионах. По мнению почти двух третей учителей (65,2%), найти достойно оплачиваемую работу в другой сфере деятельности достаточно непросто. Респонденты, проживающие в региональных столицах (44,2%) считают, что найти работу в другой сфере деятельности с их образованием возможно, и это связано с тем, что предложений об устройстве на работу в столицах субъектов Российской Федерации ожидаемо больше. О том, что очень трудно найти

достойно оплачиваемую работу, заявили 29,4% учителей сельских и 30% учителей городских школ (в отличие от учителей школ региональных столиц: в них так считают всего 18,4%) (рисунок 19).

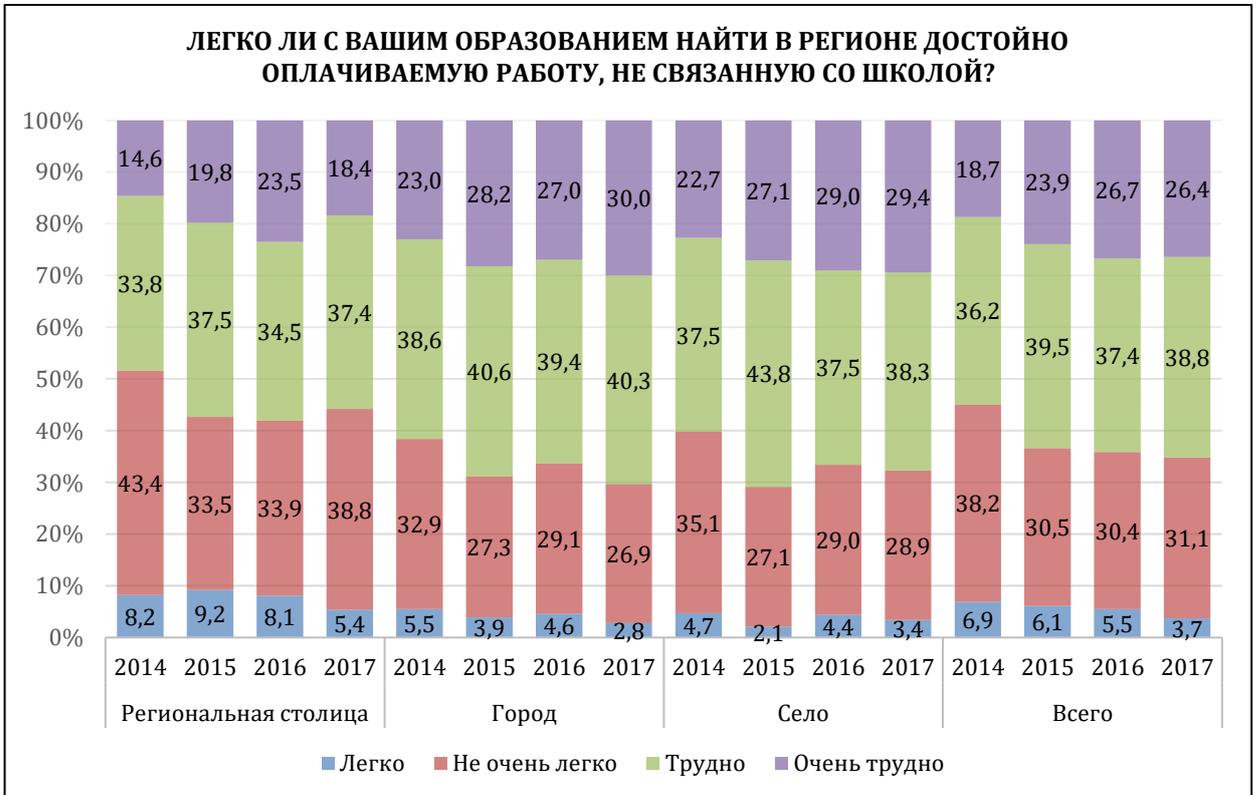


Рисунок 19 – Представления учителей о перспективах устройства на работу в другой сфере деятельности, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2014–2017 гг.

Стремление учителей найти дополнительную работу связано с оценкой ими уровня своего материального положения: по мере его снижения растет доля учителей, планирующих совмещать основную деятельность с дополнительной. Среди респондентов, оценивающих уровень жизни как низкий и ниже среднего, около половины намерены искать дополнительный заработок в сфере образования. Учителя, считающие уровень своего материального положения высоким, не планируют для себя работу по совместительству и лишь 16,7% таких педагогов указали, что возможно будут искать дополнительный источник доходов (рисунок 20).

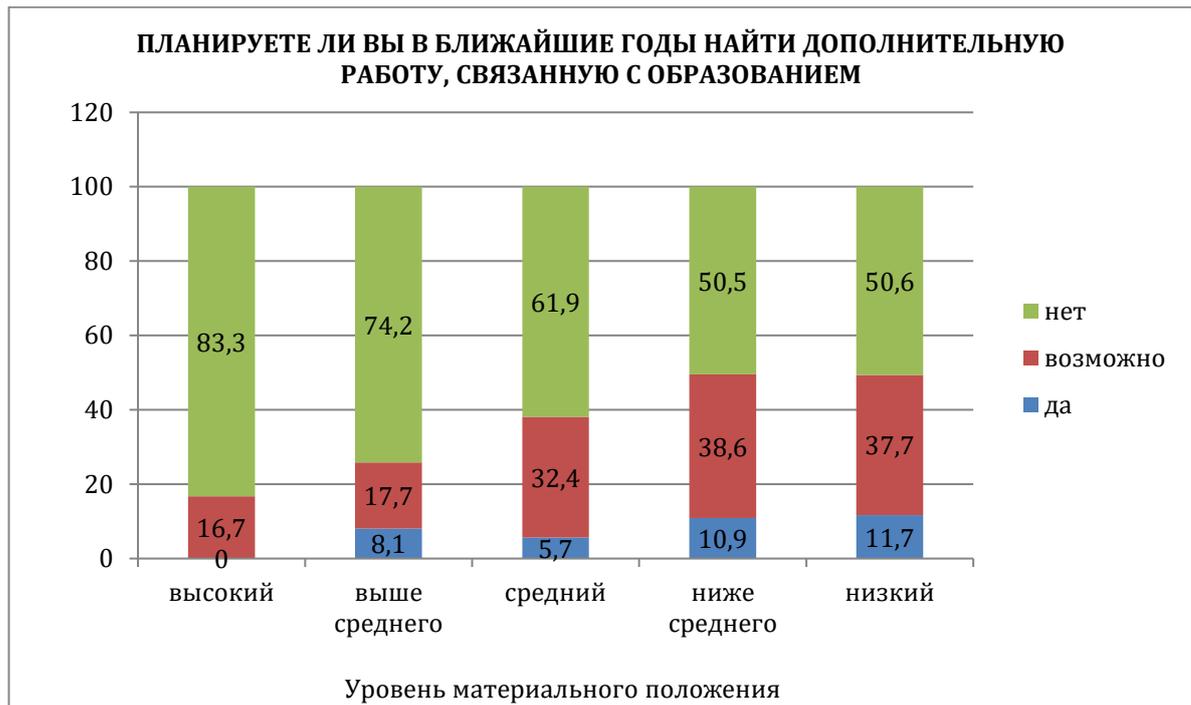


Рисунок 20 – Уровень материального положения учителей и дополнительная работа, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2017 г.

Большинство педагогов – 75,7% – не планируют менять сферу профессиональной деятельности и уходить из системы общего образования, и динамика данного показателя не имеет существенных отличий, как по годам наблюдений, так и в территориально-поселенческом разрезе (рисунки 21–22).

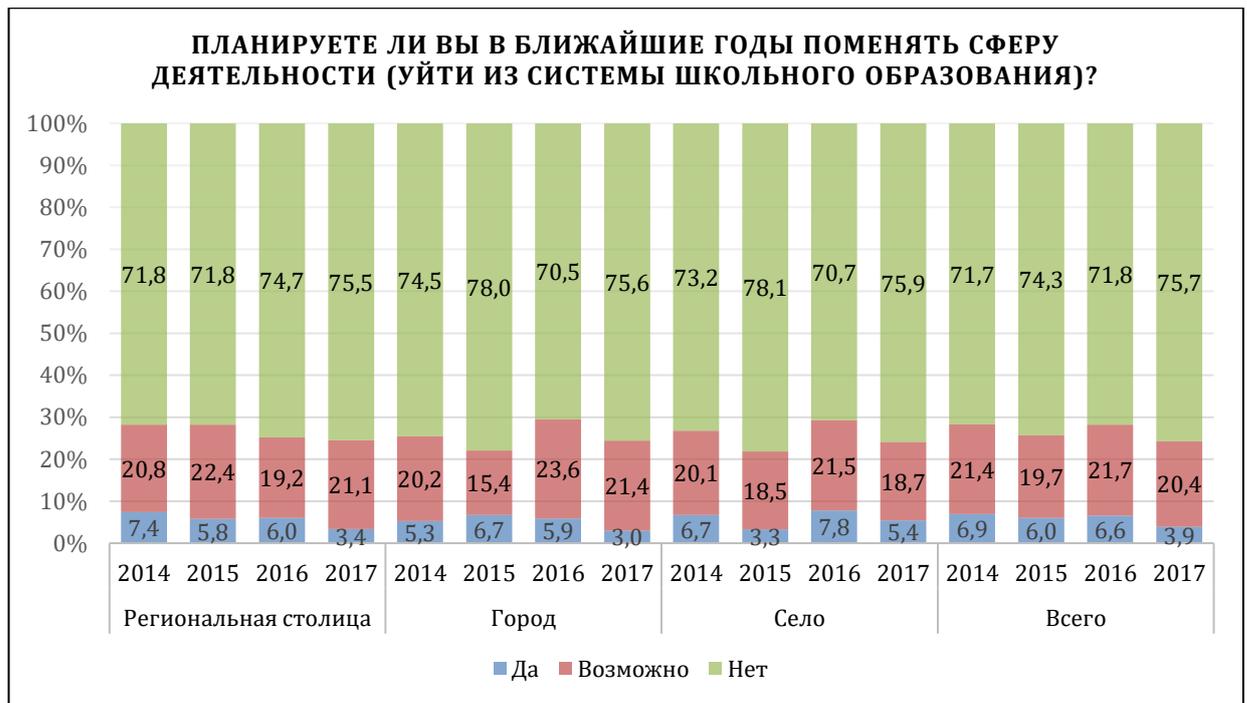


Рисунок 21 – Представления учителей о планах в сфере профессиональной деятельности, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2014–2017 гг.

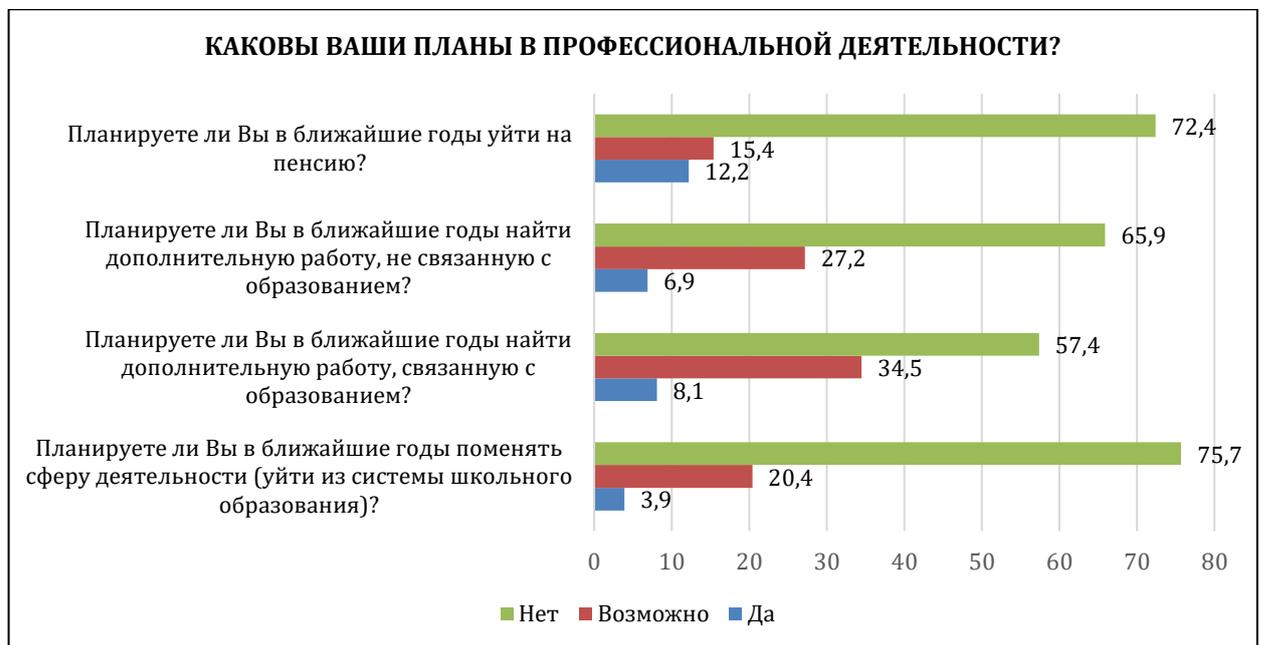


Рисунок 22 – Планы учителей в сфере профессиональной деятельности, %

Источник: мониторинг ЦЭНО 2017 г.

*б. Выводы*

- По мнению учителей, в течение последних лет обновление кадрового состава школ было незначительным. Даже в столицах субъектов Российской Федерации, где рынок труда является более широким в сравнении с другими типами поселений, большая часть учителей (73,9%) не считает происходившее обновление педагогического коллектива интенсивным.
- Обновление кадрового состава не привело к повышению уровня профессионализма педагогического коллектива. В школах, где поменялось значительное число учителей, 51,7% педагогов характеризуют сложившийся кадровый состав как сильный, а в школах, где обновления не было или поменялось незначительное число учителей, педагогический коллектив назван сильным 64,9% учителей. Данная тенденция свидетельствует о сохранении ценности стабильности в педагогическом сообществе и низкой оценке профессионализма молодых учителей значительной долей их старших товарищей.
- Основными факторами, которые привлекают молодых специалистов в школу, являются: режим работы (37,4%), стабильность работы (32,1%), интерес к профессиональной педагогической деятельности (35,0%). Об этом также свидетельствует увеличение притока в педагогические вузы абитуриентов, имеющих высокие результаты ЕГЭ. Размер заработной платы также важен для привлечения молодых специалистов в школу (14,1%), но более значимым этот фактор является для учителей сельских школ (16,4%).
- Наибольшую степень удовлетворенности у учителей вызывают отношения с учащимися, коллегами и администрацией школы, в меньшей – с родителями школьников. Степень удовлетворенности учителей объемом педагогической работы за период наблюдений практически не изменилась: объем учебной и внеучебной нагрузки устраивает более 75% учителей.

- В 2017 г. отмечен некоторый рост удовлетворенности учителей уровнем их заработной платы. Вместе с тем, остается высокой доля педагогов, которых не устраивает данная сторона профессиональной деятельности – 59,1% в 2017 г. (в 2016 г. – 65,3%). Доля педагогов, которые совершенно не удовлетворены уровнем заработной платы, несколько ниже в столицах субъектов Российской Федерации (23,6%) и выше – в сельской местности (25,6%), средних и малых городах (26,5%).
- Более половины учителей (55,0%) относят представителей педагогической профессии к уважаемым членам общества, причем статус учителя сельской школы оценивается выше в сравнении с городскими (59,7% сельских учителей и 47,4% учителей школ региональных столиц).
- Большинство учителей (75,7%) не планируют менять сферу профессиональной деятельности и уходить из системы общего образования. В случае перехода в другую школу учителя могут столкнуться с теми же проблемами, что и на предыдущем месте работы (неудовлетворенность учебной нагрузкой, заработной платой, отношениями в коллективе и т. д.). Также, по мнению респондентов, перспектив найти достойно оплачиваемую работу, не связанную со школой, у них не много. Развитие профессиональной карьеры респонденты связывают с методической деятельностью (19,9%) или работой в управленческой команде школы (11,7% учителей). На карьерный рост в большей степени ориентированы учителя школ столиц субъектов Российской Федерации.