

Программа обследования учителей общеобразовательных организаций

Проблема формирования образовательной политики в области педагогических кадров является одной из наиболее важных задач, стоящих перед национальными системами образования.

Существует ряд авторитетных международных исследований и комплексных обзоров ОЭСР, посвящённых анализу состояния учительского корпуса и наиболее значимым аспектам подготовки, привлечения, профессионального развития учителей: «Как создать эффективную среду преподавания и обучения»: первые результаты TALIS (Creating Effective Teaching and Learning Environments First Results from TALIS)[19]; «Вопросы учительства» (Teachers Matter)[20]; «Как сделать профессию учителя — профессией будущего! Уроки со всего мира» (Building a high quality teaching profession: lessons from around the world)[21]; «Сильные педагоги и успешные реформаторы — уроки от PISA для США» (Strong Performers and Successful Reformers, OECD)[22]; «Как оценивать результаты, чтобы повысить их качество» (Evaluation and Assessment Frameworks for Improving School Outcomes) [23].

Наиболее авторитетными сравнительными международными исследованиями, сфокусированными на сборе данных и анализе состояния учительского корпуса, являются: TALIS (Teaching and Learning International Survey), который был введён как часть проекта ОЭСР Индикаторы систем образования (Indicator of Education Systems, INES); NESLI (Network system level data collections), направленный на сбор и оценку описательной информации относительно структуры, политики и практики национальных систем образования в рамках программы INES; SABER (Systems Approach for Better Education Results), проводящийся Всемирным Банком и включающий компонент SABER-учителя.

В рамках данных исследований были разработаны индикаторы, которые позволяют сформировать системное видение структуры и функционирования национальной и региональных систем образования. Эти индикаторы охватывают такие области, как подготовка учителей, характер занятости и распределение рабочего времени, оплата труда, организация профессионального развития.

Подобные индикаторы положены в основание данного исследования, что позволяет ему осуществлять сбор и анализ данных, необходимых для оценки реализуемых стратегий и мер, направленных на улучшение качества учительского корпуса. Таким образом, данное исследование становится существенным элементом обратной связи, необходимым для

успешного решения задачи совершенствования педагогических кадров, которая является приоритетной целью образовательной политики.

Цели и задачи обследования

Цель обследования учителей общеобразовательных организаций - получение информации о мотивации, условиях деятельности, социальном и экономическом положении учителей общеобразовательных организаций для оценки реализации государственной образовательной политики, прогноза развития системы общего образования, информирования заинтересованных сторон.

Объектом обследования являются учителя общеобразовательных организаций.

Предмет обследования – мотивации, условия деятельности, социальное и экономическое положение учителей общеобразовательных организаций.

Задачи обследования 2014 года:

- анализ содержания государственной политики в области развития кадрового потенциала сферы общего образования, выделение основных приоритетов, требующих отражения в программе обследования;
- разработка инструментария для проведения опроса учителей общеобразовательных организаций с сохранением его мониторингового характера;
- сбор социологических данных;
- подготовка и обработка собранного материала;
- проведение и описание анализа полученных результатов с последующим широким информированием заинтересованных сторон.

Проблематика обследования

Программа обследования 2014 года сформирована с учетом необходимости сохранения его мониторингового характера. Сохранены традиционные блоки (сюжеты) обследования, характеризующие: учительство как социально-профессиональную группу, доходы учителей, базовые условия труда учителя.

Вместе с тем Программа учитывает изменения в законодательстве и государственной образовательной политике, обусловившие, как возрастание, так и снижение (утрату) актуальности тех или иных тематических сюжетов обследования.

Образовательная политика государства в отношении кадров системы общего образования, ее законодательное обеспечение

Последние годы отмечены активизацией и содержательной трансформацией образовательной политики государства в отношении учителей общего образования.

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» предусматривал «доведение в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе» (п. 1а). Кроме того в целях расширения участия работников в управлении организациями до 1 декабря 2012 г. ставилась задача подготовки предложений по внесению в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся создания в организациях производственных советов, а также определения их полномочий; разработки комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления и принятию кодексов профессиональной этики (п.1 з).

Федеральный закон № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" включил следующие наиболее значимые нормы, регулирующие права и условия труда учителей общеобразовательных организаций:

статья 3. «Основные принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования» включает принцип академических прав и свободы педагогических работников, демократический характер управления образованием, обеспечение прав педагогических работников на участие в управлении образовательными организациями;

статья 19. «Научно-методическое и ресурсное обеспечение системы образования» определяет, что в целях участия педагогических, научных работников, представителей работодателей в разработке федеральных государственных образовательных стандартов, примерных образовательных программ, координации действий организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в обеспечении качества и развития содержания образования в системе образования могут создаваться учебно-методические объединения;

статья 26. «Управление образовательной организацией» предусматривает, что в образовательной организации формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся общее собрание (конференция) работников образовательной организации (в профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования - общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации), педагогический совет (в образовательной организации высшего образования - ученый совет), а также могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации. В соответствии с п. 6 статьи в целях учета мнения педагогических работников по вопросам управления образовательной

организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, по педагогических работников в образовательной организации действуют профессиональные союзы обучающихся и (или) работников образовательной организации (далее - представительные органы обучающихся, представительные органы работников);

глава 5. Закона «Педагогические, руководящие и иные работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность» регулирует право на занятие педагогической деятельностью, правовой статус педагогических работников, права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации, обязанности и ответственность педагогических работников, аттестация педагогических работников;

статья 99. «Особенности финансового обеспечения оказания государственных и муниципальных услуг в сфере образования» включает важнейшую норму определения расходов на оплату труда педагогов: «нормативные затраты на оказание государственных или муниципальных услуг в сфере образования включают в себя затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления. Расходы на оплату труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, включаемые органами государственной власти субъектов Российской Федерации в нормативы, определяемые в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 8 настоящего Федерального закона, не могут быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в соответствующем субъекте Российской Федерации, на территории которого расположены такие общеобразовательные организации».

План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р в разделе 2. «Изменения в общем образовании, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту» предусматривал следующие меры:

- разработку комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, направленную, в том числе на овладение ими современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, знаниями, умениями и навыками в целях обеспечения инклюзивного

образования лиц с ограниченными возможностями здоровья и реализации адаптированных образовательных программ;

- формирование кадровой политики с учетом внедрения профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)";

- введение эффективного контракта в общем образовании включает в себя разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками организаций общего образования; совершенствование (модернизацию) действующих моделей аттестации педагогических работников организаций общего образования с последующим их переводом на эффективный контракт, обновление кадрового состава и привлечение молодых педагогов для работы в общеобразовательной организации.

Приказом Минтруда РФ от 26.04.2013 N 167н утверждены рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта[24]. Указанные рекомендации могут применяться при оформлении трудовых отношений со всеми работниками учреждений.

Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы» утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 295-р, включает в качестве ожидаемых результатов «повышение привлекательности педагогической профессии и уровня квалификации преподавательских кадров».

Подпрограмма 2 "Развитие дошкольного, общего и дополнительного образования детей" государственной 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».

В качестве индикаторов подпрограммы используются «удельный вес численности учителей общеобразовательных организаций в возрасте до 35 лет в общей численности учителей общеобразовательных организаций», «число обучающихся в расчете на одного педагогического работника общего образования», «отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников государственных (муниципальных) образовательных организаций общего образования, к средней заработной плате в соответствующем субъекте Российской Федерации». Подпрограмма предусматривает доведение средней заработной платы педагогических работников государственных (муниципальных) образовательных организаций общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе.

Отмеченные задачи и нормативные новшества в 2013 году были обеспечены за счет реализации масштабного проекта по поддержке программ развития регионально-муниципальных систем общего образования (модернизация региональных систем общего образования), предусматривавшего повышение среднего уровня заработной платы учителей, реализацию мероприятий по повышению квалификации учителей в соответствии с новыми ФГОС общего образования.

Новым этапом государственной образовательной политики в отношении кадров общего образования стала Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, разработанная в соответствии с Поручением Президента России и утвержденная вице-премьером О.Ю.Голодец 28 мая 2013 года.

Программа включает четыре основные взаимосвязанные направления повышения профессионального уровня педагогических работников школ:

- внедрение профессионального стандарта педагога;
- модернизация педагогического образования;
- обеспечение перехода к системе эффективного контракта педагогических работников;
- повышение социального статуса и престижа профессии педагога.

Все четыре направления (подпрограммы) в комплексе должны обеспечить повышение профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н г. Москва утвержден профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"[25].

Профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 1 января 2015 года.

Профессиональный стандарт включает следующие элементы:

- описание трудовых функций (функциональная карта вида профессиональной деятельности),
- характеристика обобщенных трудовых функций (требования к образованию, обучению, опыту практической работы, трудовые действия, необходимые умения, знания,

другие характеристики)

В Комплексной программе повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций отмечается, что «профессиональный стандарт педагога призван стать системообразующим механизмом, который повысит качество работы педагогов в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, создаст объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования. Профессиональный стандарт определит объем и направление подготовки, переподготовки или повышения квалификации, позволит объективно связать уровень профессионализма педагога, его должностные обязанности и условия оплаты труда с результатами профессиональной деятельности (эффективный контракт)». При этом «профессиональный стандарт должен выступить в качестве базы для оценки квалификаций и труда педагога, а эффективный контракт - в качестве инструмента соединения интересов педагогического работника и руководителя для решения задач конкретной общеобразовательной организации».

В Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 Г. № 2765-Р) в рамках задачи Программы «Развитие современных механизмов, содержания и технологий общего и дополнительного образования» предусматривается реализация мероприятия «Обеспечение роста качества педагогических кадров в школах путем конкурсной поддержки региональных программ и экспертно-аналитического сопровождения таких программ».

В рамках данного мероприятия планируется:

- внедрение во всех регионах оптимальных подходов к эффективному контракту с руководителями и педагогическими работниками организаций дошкольного, общего и дополнительного образования детей;
- реализация во всех регионах нового стандарта профессиональной деятельности, включая механизмы аттестации и профессионального развития учителей;
- реализация пилотных проектов привлечения и закрепления в общеобразовательных организациях лучших выпускников вузов и талантливых педагогов, выделение и распространение лучших практик.

Таким образом, на основе анализа указанных законодательных актов и стратегических (программных) документов государственной образовательной политики, выделены следующие направления развития общего образования, в том числе, политики в отношении кадрового корпуса, которые должны быть отражены в обследовании учителей:

- повышение заработной платы учителей (доведение до средней заработной платы по экономике),
- переход на эффективный контракт с педагогами, стимулирующий ответственность за результаты работы,
- повышение социального статуса учителей,
- привлечение молодых учителей для работы в общеобразовательные организации,
- обновление компетенций учителей (повышение квалификации и переподготовки),
- модернизация образовательной среды и инфраструктуры общего образования (использование нового оборудования, обновление учебников),

Наряду с анализом законодательных актов и программных документов, для определения значимых направлений и сюжетов обследования проведен анализ структуры и содержания международных исследований учительского корпуса (TALIS, SABER-TEACHERS).

Выделены следующие темы, находящиеся в фокусе внимания международных исследований, значимые для российской ситуации обследования учителей в рамках МЭО:

- оценка качества преподавания учителей для обеспечения обратной связи и поощрения,
- профессиональное развитие учителей, в том числе, на рабочем месте,
- профессиональное сотрудничество учителей,
- удовлетворённость работой и чувство самоэффективности,
- участие педагогов в управлении и принятии решений,
- позитивный школьный климат,

деятельность руководителя общеобразовательной организации, который выполняет функции педагогического лидера (осуществляет экспертизу качества преподавания, организует процесс обмена опытом внутри общеобразовательной организации и целенаправленного повышения квалификации учителей на адресной основе, т.е. создает условия для профессионального развития учителей и постоянного наращивания качества преподавания).

Проблематика обследования

Основные тематические направления (сюжеты) и гипотезы обследования.

На основе проведенного анализа определены шесть тематических направлений (сюжетов) обследования:

- мотивация работы учителя, удовлетворенность учителей профессиональной деятельностью,
- оплата труда и эффективный контракт,
- профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя,
- оценка качества работы учителя,
- условия профессиональной деятельности учителя, положение учителя,
- объединение общеобразовательных организаций.

В рамках каждого направления (сюжета) сформулированы гипотезы обследования.

Мотивация работы учителя, удовлетворенность учителей профессиональной деятельностью

Гипотеза 1.1. Ведущее значение в мотивации профессиональной деятельности учителя играет творческий характер деятельности, социальные гарантии (продолжительность отпуска, график работы), польза для общества.

Оплата труда и эффективный контракт

Гипотеза 2.1. Заработная плата учителей растет, при этом сохраняется разрыв между текущей заработной платой и заработной платой, при которой педагоги могли бы сосредоточиться на своей основной деятельности (т.е. отказаться от совместительства на стороне).

Гипотеза 2.2. Используемый состав показателей оценки эффективности деятельности учителя для его материального стимулирования ведет к увеличению времени, уделяемому видам деятельности, не связанным с преподаванием, в том числе, заполнение отчетности.

Профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя

Гипотеза 3.1. Существует ряд областей, где у учителей сохраняется определенный дефицит знаний и навыков, которые должны определить содержание программ их профессионального развития.

Гипотеза 3.2. Традиционные формы прохождения программ повышения квалификации на базе институтов повышения квалификации работников образования остаются наиболее распространенными.

Гипотеза 3.3. Растёт ИКТ компетентность учителей.

Оценка качества работы учителя, обратная связь по результатам оценки

Гипотеза 4.1. В оценке профессиональной деятельности учителей преимущественно используются показатели, которые поддаются количественной оценке. В свою очередь, на периферии внимания остаются параметры, характеризующие преподавание и процессы, происходящие в классе.

Условия профессиональной деятельности учителя, положение учителя

Гипотеза 5.1. В условиях роста заработной платы увеличивается нагрузка учителей, наполняемость классов, растет отчетность.

Гипотеза 5.2. Рост заработной платы привел к повышению удовлетворенности учителя своей деятельностью и социальным положением, однако он не является значительным.

Гипотеза 5.3. Рост заработной платы позитивно отразился на благосостоянии учителей и расширил их доступ к образовательным и культурным ресурсам.

Гипотеза 5.4. Оценки учителями последствий сокращения выбора учебников различаются в образовательных организациях разного типа.

Объединение общеобразовательных организаций

Гипотеза 6.1. Объединение образовательных организаций на данном этапе имеет разнонаправленные эффекты и оценивается по-разному респондентами в разных территориях и типах образовательных организаций.

Анкета исследования включила следующие блоки вопросов:

Преподавательская работа в данной общеобразовательной организации.

Блок соотносится с сюжетом *Мотивация работы учителя*, удовлетворенность учителей профессиональной деятельностью.

Блок включает вопросы о том, что для учителя важно в его работе и что ему не нравится в его организации.

Данные вопросы проверяют гипотезу о том, что лежит основе мотивации профессиональной деятельности учителя.

Блок также соотносится с сюжетом *Объединение общеобразовательных организаций* и включает вопросы об объединении образовательных организаций и отношении учителя к этому процессу. Что позволяет проверить гипотезу о разнонаправленных эффектах объединения и неоднородности его оценок учителями.

Преподавательская работа в данной общеобразовательной организации и других местах.

Блок соотносится с сюжетом *Оплата труда и эффективный контракт*. Блок включает вопросы о нагрузке учителя (количество ставок), о времени, уделяемом основной работе, репетиторству и другим дополнительным видам деятельности, о распределении времени на различные виды деятельности, об источниках и структуре доходов учителя и надбавках, которые получает учитель. Таким образом, проверяются гипотезы о том, сохраняется разрыв между текущей заработной платой и заработной платой, при которой педагоги могли бы сосредоточиться на своей основной деятельности (т.е. отказаться от

совместительства на стороне), и о том, что увеличивается время, которое учитель уделяет видам деятельности, не связанным с преподаванием.

Блок также включает вопросы о характеристиках контингента, который обучает учитель.

Качество работы учителя.

Блок соотносится с сюжетом *Профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя*. Он включает вопросы о формах повышения квалификации и актуальных запросах на профессиональное развитие, которые проверяют гипотезы о том, что традиционные формы программ повышения профессиональной квалификации являются преобладающими, и о том, что существуют определённые области профессиональных дефицитов, определяющие актуальные направления повышения профессиональной квалификации педагогов.

Блок также включает вопросы о том, как учителя используют возможностями ИКТ в преподавании, которые проверяют гипотезу относительно роста ИКТ компетенций учителей.

Блок также включает вопросы об изменениях условий работы учителя, его материальных возможностей и климата общеобразовательной организации. Данные вопросы соотносятся с сюжетом *Условия профессиональной деятельности учителя, положение учителя* и проверяют гипотезы относительно таких эффектов увеличения зарплаты учителей, как рост нагрузки учителей и отчётности; повышение удовлетворенности учителя своей деятельностью и социальным положением; расширение доступа к образовательным и культурным ресурсам.

В данный блок включён также вопрос о том, в какой форме руководитель и администрация осуществляют руководство учителями, который позволяет проверить гипотезу о том, что характер руководства различается в образовательных организациях разного типа.

Ещё один элемент данного блока составляют вопросы относительно качества учебников и отношения учителей к сокращению их выбора. Таким образом, проверяется гипотеза о том, что оценки учителями последствий сокращения выбора учебников различаются в образовательных организациях разного типа.

Структура обследования

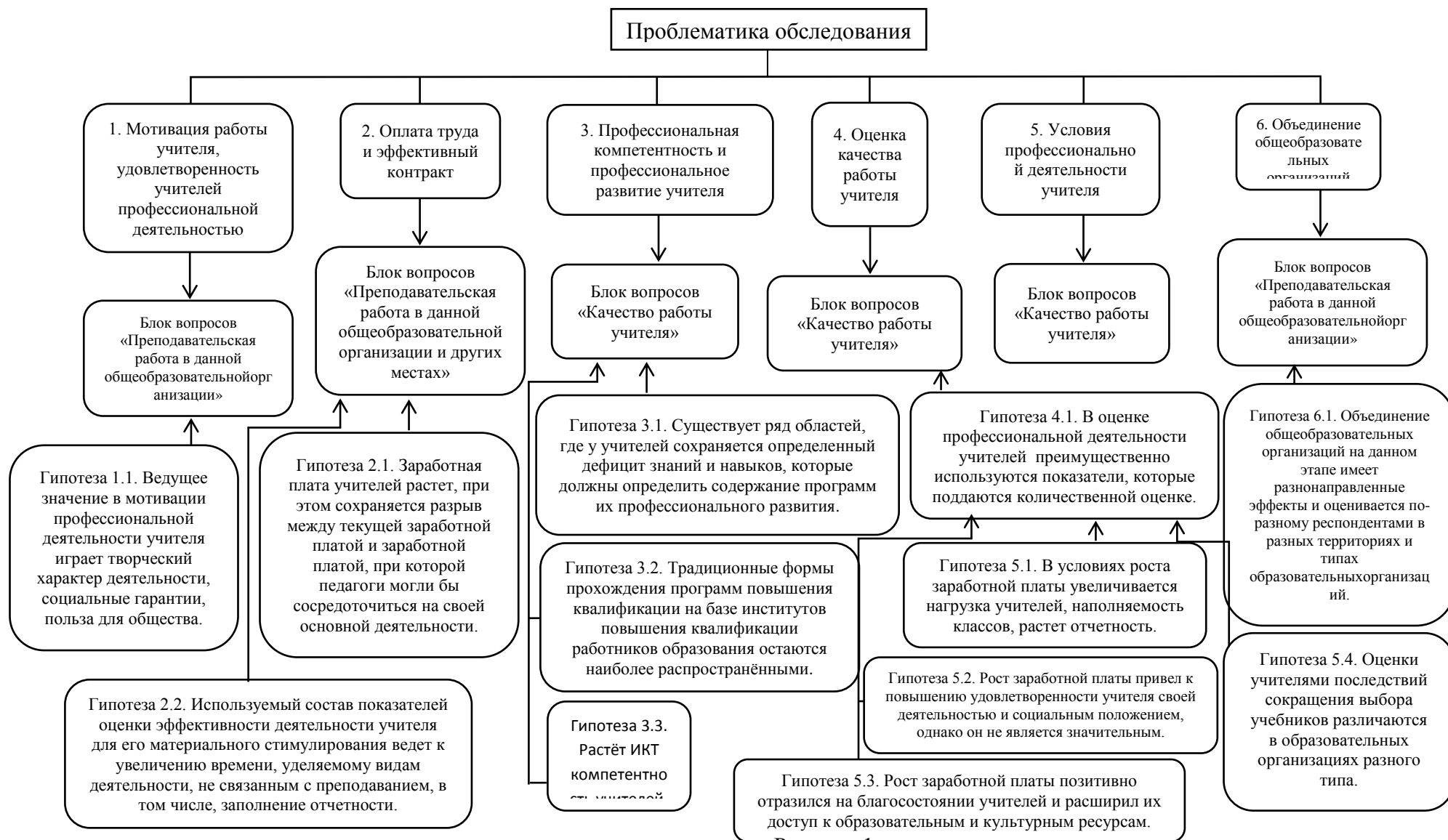


Рисунок 1

Схема обследования в динамике

Таблица 1

	1-я вол на	2-я вол на	3-я вол на	4-я вол на	5-я вол на	6-я вол на	7-я вол на	8я вол на	9я вол на	10я вол на	11 вол на	12 вол на
Трудовые ценности												
Представления о важности для молодежи различных результатов получения данного уровня образования												
Представления о том, что такое "качество образования"												
Субъективная оценка качества образования												
Профессиональные характеристики преподавателей												
Человеческий капитал (знание иностранного языка, владение компьютером, пользование компьютером и интернетом)												
Характеристики занятости (количество классов, преподаваемые дисциплины, доп.занятия и т.д.)												
Подготовка к занятиям												
Научные исследования и публикации												
Характеристики хорошего преподавателя												
Оценка контингента учащихся												
Повышение квалификации												
Доходы и заработная плата												
Структура доходов и дополнительная занятость												
Бюджет времени												
Оценка стоимости репетиторских занятий												
Как устроились на эту работу												
Параметры контракта												
Желание сменить работу												
Профессиональные ожидания												

Продолжение таблицы 1

Оценка качества обучения, кадров и учащихся в общеобразовательной организации												
Оценка ресурсов общеобразовательной организации												
Доплаты учителям												
Услуги и льготы учителям в общеобразовательной организации												
Взаимоотношения с администрацией												
Характеристики общеобразовательной организации (доля поступающих в вузы, родительский совет, и т.д.)												
Оценка образовательной политики, ЕГЭ												
Личные характеристики (возраст, параметры семьи, образование и т.д.)												
Условия работы												
Доходы и заработная плата												
Коррупция, неформальные платежи, подарки												
Оценка расходов родителей за обучение в общеобразовательной организации и подготовку в вуз												
Оценка вклада семей в деятельность общеобразовательной организации												
Ресурсы преподавателей												
Стратегии преподавателей												
Проблемы, связанные с кризисом и будущие трудности общеобразовательной организации												
Культурный капитал (религиозность, образование)												
Оценка важности качеств детей												

Состав тематических направлений обследования, изменения в обследовании 2014 года

1. Характеристика образовательной организации и внешней среды.
2. Условия профессиональной деятельности учителя, положение учителя:
 - Стаж, степень/звание, ставка, совместительство, должность;
 - Характеристика образовательных программ (какие дисциплины преподают);
 - Виды деятельности педагогов, затраты времени;
 - Использование оборудования и технических устройств в преподавании (вопрос впервые включен в обследование);
 - Стимулирующие выплаты;
 - Источники и структура доходов;
 - Фактическая и желаемая заработная плата, динамика фактической заработной платы;
 - Оценка конкурентоспособности организации по уровню оплаты труда;
 - Характеристика контингента обучающихся (уровень образования семей, дети из неблагополучных семей) (вопрос впервые включен в обследование);
 - Изменения условий деятельности (вопрос впервые включен в обследование);
 - Изменения школьного климата (вопрос впервые включен в обследование).
3. Профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя:
 - Дефициты знаний и навыков (вопрос впервые включен в обследование),
 - Формы организации повышения квалификации (вопрос дополнен),
 - Влияние формы повышения квалификации на уровень преподавания (вопрос впервые включен в обследование).
4. Мотивация работы учителя, планы, удовлетворенность учителей профессиональной деятельностью:
 - Мотивация (аспекты привлекательности занятости в данном виде профессиональной деятельности; демотивирующие факторы работы в конкретной общеобразовательной организации);
 - Приоритеты в видах профессиональной деятельности (вопрос впервые включен в обследование);
 - Профессиональная мобильность (прогноз изменений в профессиональной деятельности, желание поменять работу, планы продолжения профессиональной деятельности при выходе на пенсию);

- Удовлетворённость результатами работы (вопрос впервые включен в обследование).

5. Оценка качества работы учителя, обратная связь по результатам оценки:

- Показатели, используемые для начисления стимулирующих выплат (вопрос дополнен);
- Формы педагогического руководства, осуществляемого руководителем (вопрос впервые включен в обследование).

6. Образовательная политика:

- Оценка влияния политики в области учебников на качество образовательных результатов (вопрос впервые включен в обследование).

7. Социально-демографические характеристики учителей:

- Пол, возраст, уровень образования, материальное и семейное положение.

Из обследования 2014 года исключены следующие вопросы:

- Перед вами список качеств, которые можно воспитать у детей. Какие из них, если такие есть, являются, по Вашему мнению, наиболее важными?
- Пользуетесь ли Вы для общения со школьниками и родителями в этой школе электронными средствами коммуникации (электронная почта, сайты, социальных сетей, смс и пр.). И, если да, то, как часто?
- В какой степени для оценки качества работы учителей в Вашем общеобразовательном учреждении используются следующие способы?
- Как Вы думаете, что может стать последствием высокой оценки качества работы учителя (помимо стимулирующих выплат) в Вашем общеобразовательном учреждении?
- Как Вы думаете, что может стать последствием низкой оценки качества работы учителя (помимо стимулирующих выплат) в Вашем общеобразовательном учреждении?
- Оцените, пожалуйста, данную школу в сравнении с другими школами в вашем регионе по ряду характеристик.
- Верите ли Вы в бога?
- Относите ли вы себя к какому-нибудь вероисповеданию? Если да, то, к какому именно?
- Посещаете ли Вы религиозные службы, и, если да, то, как часто?

Характеристики выборки

Отбор учителей общеобразовательных организаций производится по стратифицированной выборке, где в качестве стратообразующих параметров используются:

- географическое расположение;
- тип населенного пункта;
- форма собственности;
- размер организаций,
- особенности реализуемых образовательных программ.

В качестве «географического признака» используется принадлежность к одному из восьми федеральных округов и г. Москва как самостоятельный географический объект (субъект РФ):

1. Северо-Западный ФО;
2. Центральный ФО (и г. Москва);
3. Приволжский ФО;
4. Южный ФО;
5. Северо-Кавказский ФО;
6. Уральский ФО;
7. Сибирский ФО;
8. Дальневосточный ФО.

По признаку «тип населенного пункта» выделяется 5 категорий:

1. города с населением более 1 млн. человек;
2. города с населением от 100 тыс. до 1 млн. человек;
3. города с населением менее 100 тыс. человек и пгт;
4. села.

По признаку «форма собственности» выделяется 2 категории:

1. государственные организации;
2. негосударственные организации.

По признаку «размер организации» выделяется

- организации, в отношении которых были проведены меры по реорганизации («укрупнению»);
- организации, в отношении которых не были проведены меры по реорганизации («укрупнению»).

По признаку «особенности реализуемых образовательных программ» образовательной организации были выделены следующие категории:

- «элитные» общеобразовательные организации (гимназии, лицеи, общеобразовательные организации, реализующие образовательные программы повышенного уровня);
- образовательные организации «общего типа».

Всего учителей общеобразовательных организаций 1500, в том числе:

- в «элитных» общеобразовательных организациях - 200,
- в общеобразовательных организациях, в отношении которых были проведены меры по реорганизации («укрупнению»)- 200,
- в негосударственных общеобразовательных организациях - 250.

Методология и методика сбора данных

В обследовании учителей организаций предоставления общего образования применяется *метод опроса*.

Тематика опроса соотносится с тематикой опросов педагогов (преподавателей) организаций предоставления дошкольного и профессионального образования.

Сбор данных осуществлялся посредством самозаполнения учителями общеобразовательных организаций анкет обследования. Организация опроса предполагала достижение договоренности с руководителями общеобразовательных организаций.

Индикаторы

Таблица 2

№	Наименование индикатора
1	Удельный вес штатных учителей общеобразовательных организаций, желающих сменить работу, в общей их численности
2	Распространенность дополнительной занятости учителей общеобразовательных организаций
3	Удельный вес учителей общеобразовательных организаций, объединенных с другими общеобразовательными организациями (дошкольными образовательными организациями), положительно относящихся к объединению, в общей их численности
4	Отношение заработной платы учителей общеобразовательных организаций, при которой они согласились бы сосредоточиться на их основной деятельности, т.е. отказаться от тех видов дополнительной работы, которыми они занимаются в основном в целях заработка, к их фактической заработной плате
5	Удельный вес учителей общеобразовательных организаций, считающих

№	Наименование индикатора
	конкурентоспособной уровень заработной платы их общеобразовательных организаций на рынке труда региона (по сравнению с организациями в других сферах), в общей их численности
6	Удельный вес учителей общеобразовательных организаций, удовлетворенных качеством современных учебников, в общей их численности
7	Удельный вес учителей, которых всё удовлетворяет в работе в данной образовательной организации, в общей их численности

Продолжение таблицы 2

8	Удельный вес учителей общеобразовательных организаций, использующих на уроке компьютер, в общей их численности
9	Удельный вес учителей общеобразовательных организаций, использующих на уроке электронную (интерактивную) доску, в общей их численности.
10	Удельный вес учителей общеобразовательных организаций, отмечающих рост удовлетворенности результатами собственного труда, в общей их численности.
11	Удельный вес учителей общеобразовательных организаций, принявших участие в мероприятиях по профессиональному развитию на рабочем месте, в общей их численности.