

## ПРОГРАММА

### ПРОВЕДЕНИЯ В 2016 ГОДУ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ – ОПРОСА УЧИТЕЛЕЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Качество работы учителя признано сегодня во всем мире одним из определяющих факторов качества образования обучающихся, эффективности образовательных организаций и систем. Этот вывод получил закрепление в знаковых для начала XXI века докладах Организации экономического развития и сотрудничества (2005) и McKinsey & Company (2010), формулировки которых стали фактически лозунгами для политиков и практиков: «Учителя имеют значение», «Система не может быть лучше своих учителей»<sup>1</sup>.

В течение последних трёх десятилетий международные и национальные исследования сфокусированы на изучении того, какой вклад в образовательные достижения ученика способен внести учитель<sup>2</sup>. Параллельно растёт число исследований условий, обеспечивающих высокое качество учительского корпуса, непрерывный рост профессионализма в национальных образовательных системах и школах, включая анализ эффективных политик и лучших практик в этой области<sup>3</sup>.

В течение последних трёх десятилетий международные и национальные исследования сфокусированы на изучении того, какой вклад в образовательные достижения ученика способен внести учитель<sup>4</sup>. Параллельно растёт число исследований условий, обеспечивающих высокое качество учительского корпуса, непрерывный рост профессионализма в

---

<sup>1</sup>Teachers Matter OECD PUBLISHING, Paris, 2005; *Mourshed M., Chijioko C., Barber M.* How the world's most improved school systems keep getting better. McKinsey & Company, 2010.

<sup>2</sup>*Hanushek E.A., Rivkin S.* (2006) Teacher quality / E.A. Hanushek, F. Welch (eds) Handbook of the economics of education. Amsterdam, The Netherlands: North-Holland. P. 1051–1078; *Ladd, H.* Teacher effects: what do we know? / H. Ladd // Teacher quality: broadening the debate / G. Duncan [et al.]. Evanston, IL : Northwestern University, 2008. Pp. 3–26; *Nye, B.* How large are teacher effects? / B. Nye, S. Konstantopoulos, L. V. Heges // Educational evaluation and policy analysis. Vol. 26. 2004. Pp. 237–257; *Rivkin, S.* Teachers, schools, and academic achievement / S. Rivkin, E. A. Hanushek, J. A. Kain // Econometrica. Vol. 73. 2005. ,March. Pp. 417–458; *Rockoff, J.* The impact of individual teachers on student achievement: evidence from panel data / J. Rockoff // American economic review. Vol. 94. 2004. Pp. 247–252.

<sup>3</sup> OECD Creating Effective Teaching and Learning Environments First Results from TALIS, OECD Publishing, 2009; *Schleicher, A.* 2012, Ed., Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century: Lessons from around the World [Электронный ресурс]. OECD Publishing; Building a high-quality teaching profession: lessons from around the world. Background Report for the International Summit on the Teaching Profession OECD PUBLISHING, Paris, 2011; Catching up: learning from the best school systems in East Asia, Grattan Institute Report № 2012-3, Feb 2012.

<sup>4</sup>*Hanushek E.A., Rivkin S.* (2006) Teacher quality / E.A. Hanushek, F. Welch (eds) Handbook of the economics of education. Amsterdam, The Netherlands: North-Holland. P. 1051–1078; *Ladd, H.* Teacher effects: what do we know? / H. Ladd // Teacher quality: broadening the debate / G. Duncan [et al.]. Evanston, IL : Northwestern University, 2008. Pp. 3–26; *Nye, B.* How large are teacher effects? / B. Nye, S. Konstantopoulos, L. V. Heges // Educational evaluation and policy analysis. Vol. 26. 2004. Pp. 237–257; *Rivkin, S.* Teachers, schools, and academic achievement / S. Rivkin, E. A. Hanushek, J. A. Kain // Econometrica. Vol. 73. 2005. ,March. Pp. 417–458; *Rockoff, J.* The impact of individual teachers on student achievement: evidence from panel data / J. Rockoff // American economic review. Vol. 94. 2004. Pp. 247–252.

национальных образовательных системах и школах, включая анализ эффективных политик и лучших практик в этой области<sup>5</sup>.

Результаты проведенных исследований показывают, что достижения образовательных систем во многом зависят от того, удастся ли сформулировать четкие требования к учителям, подготовить и привлечь в школу лучшие кадры, мотивировать их к эффективной работе и создать условия для профессионального развития, обеспечить соответствие квалификации педагогов потребностям учащихся.

Однако формулировать требования легче, чем их реализовывать. Для этого требуется знать, что из себя представляет учительский корпус, с каким эффектом реализуются разные политики в отношении учителей.

Задачи совершенствования учительского корпуса и повышения социального статуса учителей стали приоритетами государственной образовательной политики в начале XXI века, которая включала в себя три основных типа мер: стимулирование учителей, изменение существенных условий их профессиональной деятельности (включая оплату труда) и изменение системы подготовки и повышения квалификации учителей.

Проведение обследования учителей в рамках Мониторинга экономики образования имеет своей целью формирование прозрачной картины состояния учительского корпуса и изменений, происходящих с российскими учителями.

При разработке программы обследования учителей в рамках МЭО необходимо учитывать методологию и опыт масштабных международных обследований. Их результаты сегодня активно используются исследователями для постановки и обсуждения фундаментальных вопросов о роли и профессионализме учителей, международными организациями для разработки рекомендаций политикам и практикам, а теми в свою очередь – в построении национальной образовательной политики, принятии конкретных управленческих решений. Прежде всего это исследование TALIS – крупнейшее международное сравнительное исследование Организации экономического сотрудничества и развития (OECD) по изучению учителей: их удовлетворенности своим трудом, профессионального развития, стратегий и методов, используемых ими во время урока, обстановки в школе, убеждений учителей и т.д. Исследование включает опросы учителей и директоров школ.

---

<sup>5</sup> OECD Creating Effective Teaching and Learning Environments First Results from TALIS, OECD Publishing, 2009; *Schleicher, A.* 2012, Ed., *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century: Lessons from around the World* [Электронный ресурс]. OECD Publishing; *Building a high-quality teaching profession: lessons from around the world. Background Report for the International Summit on the Teaching Profession* OECD PUBLISHING, Paris, 2011; *Catching up: learning from the best school systems in East Asia*, Grattan Institute Report № 2012-3, Feb 2012.

Первая волна исследования TALIS прошла в 2008 году. Вторая волна – в 2013 году. Она охватила 37 стран, в том числе и Россию.

С 2010–2011 года проводится исследование NorBa (Nordic-Baltic comparative research in mathematics education). Это сравнительное исследование математического образования в странах Северной Балтики (Латвия, Литва, Финляндия, Швеция, Норвегия), включившее Россию. Оно сфокусировано на измерении различных аспектов установок учителей математики в различных социокультурных условиях. Для оценки установок и представлений учителей об эффективном преподавании в исследовании NorBa использовалась модель, предложенная ОЭСР для опросника TALIS.

Исследование TEDS-M (Teacher Education Study in Mathematics) направлено на изучение национальных систем педагогического образования и оценку качества подготовки будущих учителей математики начальной и средней школы. Оно проводилось в 2006 году с участием России и включало опрос студентов – будущих учителей математики и преподавателей педагогических вузов, анализ программ их подготовки<sup>6</sup>.

Вопросы, касающиеся учителей, включены в такие широкомасштабные исследования ученических достижений, как TIMSS (Trends in Mathematics and Science Study), PIRLS (Progress in International Reading Literacy Study) и PISA (Programme for International Student Assessment). Богатейший аналитический материал существующих мониторингов позволяет анализировать связь между учительскими характеристиками и достижениями учащихся как на национальном, так и на международном уровнях.

В рамках указанных 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.

В основе данного исследования лежит схожая система индикаторов, которая за годы проведения мониторинга была адаптирована к российской действительности, но при этом сохранила, а по каким-то отдельным индикаторам преумножила потенциал сопоставления с ведущими мировыми проектами. Благодаря этому осуществляется сбор и анализ данных, необходимых для оценки реализуемых стратегий и мер, направленных на улучшение качества подготовки и результатов деятельности учительского корпуса. Таким образом, данное исследование становится существенным элементом обратной связи, необходимым для

---

<sup>6</sup> Ковалева Г. С., Денищева Л. О., Шевелева Н. В. Педвузы дают высокое качество математического образования, но их выпускники не спешат в школу (по результатам TEDS-M) // *Вопросы образования*. 2011. № 4. С. 124–147.

успешного решения задачи совершенствования педагогических кадров, которая является одной из приоритетных целей образовательной политики.

#### Цели и задачи обследования

*Целью* обследования учителей общеобразовательных организаций является получение информации и описание на ее основе основных параметров, характеризующих условия деятельности, профессиональное развитие, социальное и экономическое положение, социально-профессиональное самочувствие учителей общеобразовательных организаций для оценки реализации государственной образовательной политики, прогноза развития системы общего образования, информирования заинтересованных сторон. В фокусе исследователей находятся не только количественные показатели, но и (*насколько позволяет форма мониторингового исследования*) собираются и анализируются сведения о заинтересованности и включенности в учительскую профессию, о мотивах и ожиданиях учителей.

*Объектом* обследования являются учителя общеобразовательных организаций.

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

Задачи обследования 2016 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 2016 года сформирована с учётом необходимости сохранения его мониторингового характера. Сохранены традиционные блоки (сюжеты) обследования, характеризующие: учительство как социально-профессиональную группу, доходы учителей, базовые условия труда учителя. Возможности участия и барьеры вовлеченности в систему профессионального развития, как и содержательная сторона этого процесса, также включены в программу этого года.

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 России 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.

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 "О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» ставил задачу обеспечить до конца 2013 года реализацию мероприятий по поддержке педагогических работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей.

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 2017 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.

Мероприятия, ориентированные на изменения в системе подготовки, повышения квалификации и сопровождения деятельности учителей предусмотрены утвержденной в 2015 году новой Федеральной целевой программой развития образования. В частности, в

в рамках мероприятия 2.5 «Повышение профессионального уровня педагогических и руководящих кадров общего образования» планируется реализация комплексной программы

повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций; будет реализован новый профессиональный стандарт педагога, разработаны, апробированы и внедрены профессиональные стандарты педагога-психолога, учителя-дефектолога; будут усовершенствованы профессиональные конкурсы для педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций, в том числе обновлены всероссийские конкурсы "Учитель года", "Воспитатель года", "Директор школы", "Заведующий детским садом, будет обеспечена подготовка кадров, работающих в сфере образования детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью. В рамках мероприятия 1.1 будут реализованы мероприятия по внедрению практико-ориентированного педагогического образования на уровне бакалавриата и магистратуры, разработаны и реализованы программы магистерской подготовки учителей-методистов и руководителей системы образования.<sup>7</sup>

В 2016 году на повестку дня вышла задача формирования национальной системы учительского роста, направленной, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями. В соответствии с поручением Президента России по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года, "уровень владения профессиональными компетенциями" должен подтверждаться "результатами аттестации, а также учитывать мнения выпускников общеобразовательных организаций, но не ранее чем через четыре года после окончания ими обучения в таких организациях."<sup>8</sup> Минобрнауки России подготовлены предложения по планам введения новых педагогических должностей, таких, как «старший учитель», «ведущий учитель».

Минобрнауки России внесены также изменения в регулирование режима рабочего времени педагогов<sup>9</sup>.

Важной новацией является также исследованиям компетенций учителей, которые начал проводить Рособнадзор с 2015 года. Предполагается, что их результаты будут использоваться в системе повышения уровня квалификации педагогов.

Необходимо также отметить, что в связи с многочисленными обращениями учителей о растущей отчётности, не связанной с их должностными обязанностями, вопрос о её сокращении

---

<sup>7</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016 - 2020 годы».

<sup>8</sup> Перечень поручений по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года // Президент России [Электронный ресурс] / Администрация Президента России. URL: <http://kremlin.ru/events/state-council/51143> (дата обращения: 06.06.2016).

<sup>9</sup> Приказ Министерства образования и науки РФ № 536 от 11.05.2016 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

был рассмотрен на заседании Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 года под руководством Президента Российской Федерации Владимира Путина.

По итогам заседания Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации поручено принять меры по уменьшению нагрузки учителей, связанной с составлением ими отчётов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательные организации, а также с подготовкой внутренней отчётности образовательных организаций.

В мае 2016 года Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования подготовлены и направлены субъекты РФ рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей.

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), в том числе для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми из социально неблагополучных семей;

создание стимулов и условий для профессионального роста учителей;

модернизация образовательной среды и инфраструктуры общего образования (использование нового оборудования, обновление учебников);

сокращение избыточной отчетности учителей.

#### Проблематика обследования

#### ОСНОВНЫЕ ТЕМАТИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ОБОСНОВАНИЯ ИХ ВЫБОРА.

С опорой на базовую содержательную модель обследования учителей в рамках МЭО с учетом проведенного анализа современных трендов в исследованиях учителей, актуальной ситуации в образовательной политике определены следующие сюжеты и гипотезы обследования.

## 1. Удовлетворенность учителей профессиональной деятельностью, самооффективность, выгорание.

Удовлетворенность учителей профессиональной деятельностью является ведущими фактором, обуславливающим качество и результативность их работы. В последние годы в мире (в т.ч. в рамках международных исследований) растет внимание к изучению (оценке) уровня удовлетворенности учителей, их представлений о самооффективности. На уровень удовлетворенности учителей влияет комплекс факторов, включающих уровень заработной платы, условия работы, воспринимаемое отношение со стороны родителей, учащихся, общества. Исследования показывают, что учителя чаще всего удовлетворены аспектами, связанными с преподавательской деятельностью (например, рабочие задания, профессиональный рост), но сталкиваются с проблемами с сопутствующими характеристиками (например, рабочие условия, уровень стресса, межличностные отношения, заработная плата; Butt et al., 2005; Crossman & Harris, 2006; Dinham & Scott, 1998). Комфортный климат в школах способствует удержанию учителя в профессии и школе (Miller, Brownell, & Smith, 1999; Weiss, 1999). Если говорить об обеспечении ресурсами, то исследования показывают, что отсутствие должной материальной и технической поддержки классов, где учатся ученики с особыми нуждами, повышает уровень неудовлетворенности (NAEd, 2008; OECD, 2013).

Есть доказательства прямой связи между удовлетворенностью работой и восприятием ценности профессии (Lortie, 1975; Renzulli, Parrott, & Beattie, 2011).

Именно удовлетворенность работой играет ключевую роль в формировании установок учителя, усилиях, прилагаемых в работе и оценки самооффективности в повседневной рабочей деятельности в школе (Caprara et al., 2003; Klassen et al., 2009; Tschannen-Moran & Hoy, 2007).

Исследование удовлетворенности работой важно, так как этот показатель несет существенный вклад в желание оставаться в профессии, привлечении в нее новых кадров, приверженности профессии и, как следствие, результатам учеников (Brief & Weiss, 2002; Ingersoll, 2001; Kardos & Johnson, 2007; Klassen et al., 2009; Lee, Carswell, & Allen, 2000; Lortie, 1975; Price & Collett, 2012; Renzulli, Parrott, & Beattie, 2011; Somech & Bogler, 2002).

Отмечаются риски низкого уровня удовлетворенности для мотивации профессиональной деятельности и качества работы. Исследования также показывают, что введение системы подотчётности, расширение числа мониторингов и тестов в общем образовании приводит к формированию группы учителей, испытывающих стресс, находящихся в ситуации профессионального выгорания.

В исследованиях установок и преподавательских практик учителей последние годы используется такая характеристика как самооффективность (Holzberger, Philipp, & Kunter,

2013). Согласно социальной когнитивной теории, Bandura (1997) определяет самоэффективность, как восприятие индивидом своей состоятельности в выполнении определенных задач. Это определение включает в себя субъективное ощущение от того, что человек может сделать, а не объективные результаты того, что он будет делать (Bong & Skaalvik, 2003), поэтому оказывает влияние на личные цели, действия и усилия (Skaalvik & Skaalvik, 2007). Другими словами, индивиды, находящиеся в одних и тех же объективных условиях, могут демонстрировать разный результат из-за разного уровня восприятия собственной самоэффективности. Учителя с высокой самоэффективностью демонстрируют более высокий уровень профессиональной удовлетворенности и приверженности профессии, и менее подвержены профессиональному «выгоранию», что указывает на важность этого концепта (Avanzi et al., 2013; Chesnut & Burley, 2015; Klusmann et al., 2008; Skaalvik & Skaalvik, 2010).

Согласно этому определению, учительская самоэффективность операционализируется, как восприятие состоятельности учителем выполнять определенную педагогическую деятельность, что может оказывать влияние на учеников – их результаты, интерес, мотивацию (Klassen et al, 2011; Skaalvik & Skaalvik, 2010; Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001). Tschannen-Moran и Woolfolk Hoy (2001)

*Гипотеза 1.1.* Удовлетворённость учителей своей деятельностью, в первую очередь, обуславливается особенностями условий деятельности (уровень и конкурентоспособность заработной платы) и воспринимаемым статусом учителя в обществе.

*Гипотеза 1.2.* Неудовлетворенность учителей своей деятельностью характерна для группы педагогов, находящихся в ситуации стресса, профессионального выгорания.

## 2. Оплата труда и эффективный контракт

Уровень и модель оплаты труда являются важнейшими параметрами условий работы учителей. В последние годы Правительством предприняты значительные усилия по повышению уровня оплаты труда. Оценка эффективности этих мер становится актуальной задачей исследования. Необходимо выявить представления педагогов об изменении оплаты труда, связь этого параметра с другими изменениями в условиях работы педагогов, а также их мотивации. Кроме того, важно отследить изменения в размере стимулирующих выплат и составе показателей, используемых в системе стимулирования.

Наконец, введение эффективного контракта призвано было сократить участие педагогов в дополнительных видах занятости. Проверка этой гипотезы значима для оценки результативности государственной политики по введению «эффективного контракта».

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

*Гипотеза 2.2.* Рост зарботной платы приводит к снижению роли этого фактора в структуре мотивации деятельности.

*Гипотеза 2.3* В условиях введения эффективного контракта масштаб участия учителей в дополнительных видах деятельности сокращается.

### 3. Нагрузка учителей, связанная с отчетностью, ведением документации

Введение новых инструментов подотчётности, оценки эффективности работы учителей и школы и соответствующих им моделей финансирования (оплаты труда) повлекло за собой увеличение нагрузки учителей, не связанной с основной (преподавательской) деятельностью. Эта тенденция вызывает острое недовольство учителей. В связи с этим задача снижения нагрузки рассматривается как приоритетная в государственной образовательной политике, адресованной учителям. Поэтому принято решение о выделении этого сюжета в обследовании как самостоятельного. Следует также проверить как уровень нагрузки и представление о его росте связано с удовлетворенностью педагога и его мотивацией.

*Гипотеза 3.1.* Несмотря на декларируемые меры учителя продолжают отмечать рост отчетной нагрузки.

*Гипотеза 3.2.* Рост отчетной нагрузки связан с увеличением уровня оплаты труда педагогов.

*Гипотеза 3.3.* Объем отчетной нагрузки и его динамика влияют на уровень удовлетворенности и мотивацию педагога.

### 4. Система профессионального и карьерного роста учителей

В России реализуется политика, направленная на создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов и их карьерного роста. Это обусловлено введением новых ФГОС, профессионального стандарта педагогов. Необходим анализ отношения педагогов к предлагаемым мерам, первичная оценка эффективности их реализации, в частности, оценка степени соответствия предлагаемого содержания повышения квалификации существующим дефицитам, барьеры в доступе к возможностям профессионального развития.

*Гипотеза 4.1.* Существует ряд областей, где у учителей сохраняется определенный дефицит знаний и навыков, которые должны определить содержание программ их профессионального развития. При этом содержание форм квалификации, в которые включены учителя не в полной мере соответствует существующим дефицитам, требованиям новых ФГОС и профессионального стандарта педагога.

*Гипотеза 4.2.* Традиционные формы повышения квалификации (на базе институтов повышения квалификации работников образования) остаются наиболее распространёнными. Масштаб участия учителей в программах повышения квалификации на рабочем месте растёт, но медленно.

*Гипотеза 4.3.* Молодые учителя в наименьшей степени включены в систему профессионального развития, не участвуют в работе профессиональных ассоциаций.

*Гипотеза 4.4* Большинство учителей не поддерживают реализуемые меры в области совершенствования системы профессионального роста.

#### 5. Ожидания учителей по отношению к обучающимся.

Значимость исследования ожиданий обусловлено тем, что они организуют деятельность учителя и проявляются в его преподавании, способах общения с учениками и приводят к тому, что дети получают разный учебный опыт в зависимости от того, высокими или низкими были ожидания учителя. Высокий уровень профессионализма заключается в том, что учитель ведёт себя с учениками в соответствии с тем, каких достижений от них ожидает, и тем самым влияет на их учебные результаты. Взаимодействия, отношения учителя с учениками близко связаны с его ожиданиями в отношении способностей и возможностей детей.

*Гипотеза 5.1.* Высокие ожидания по отношению к ученикам не являются общей профессиональной установкой учителей. Оценка вклада учителя в достижения учащихся зависит от условий работы учителя.

#### 6. Учителя, работающие со сложным контингентом учащихся

В настоящее время особое внимание в государственной политике уделяется педагогам, работающим со сложным контингентом учащихся (ОВЗ, дети из неблагополучных семей). Эта линия (элемент политики по сокращению образовательного неравенства) отражена в Указе Президента №599, профессиональном стандарте педагога. Актуально оценить, как она реализуется на практике, в том числе, в какой степени на практике данная группа учителей получает поддержку в системе повышения квалификации и материального стимулирования.

*Гипотеза 6.1.* Учителя, работающие с наиболее сложным контингентом, не получают адресной поддержки, укрепляющей их потенциал для решения задач работы с данными категориями детей (декларированные государственной политикой), в системе показателей стимулирования их деятельности показатели работы с данными категориями не занимают должного места.

*Гипотеза 6.2.* Учителя, работающие с наиболее сложным контингентом, не включены в достаточной степени в программы повышения квалификации по данной тематике.

*Гипотеза 6.3.* Сохраняется существенная дифференциация условий работы, оплаты труда, профессионального самочувствия учителей, обучающих контингент учащихся с разным уровнем социального благополучия.

Перечень блоков вопросов, их взаимосвязь с сюжетами и гипотезами

*Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя.*

Блок включает вопросы, характеризующие уровень образования, должность, стаж, степень/звание, реализуемые им образовательные программы, структуру занятости учителя (ставка, совместительство), виды деятельности педагогов и затраты времени.

Важным аспектом условий деятельности учителя является характеристика контингента, поэтому блок включает вопрос об уровне образования и социальном положении семей обучающихся, а также наличии специальных мер поддержки учителей, работающих с наиболее сложным контингентом.

В блок также включен вопрос о технологических условиях работы учителя - использовании им оборудования и технических устройств в преподавании.

Ряд вопросов блока отражает изменения условий деятельности и школьного климата. Данный блок базовый и связан фактически со всеми сюжетами и соответствующими гипотезами.

*Финансово-экономическое положение учителя*

Блок включает вопросы, характеризующие источники и структуру доходов, фактическую и желаемую заработную плату, ее динамику, размер стимулирующих выплат; оценку учителем собственного материального положения, оценку конкурентоспособности организации по уровню оплаты труда. Блок связан с сюжетами «Оплата труда и эффективный контракт», «Нагрузка учителей, связанная с отчетностью, ведением документации», «Удовлетворенность учителей профессиональной деятельностью, самоэффективность, выгорание» и соответствующими гипотезами.

*Профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя*

Данный блок включает вопросы о дефицитах знаний и навыков, формах и содержании повышения квалификации, барьерах для ее прохождения, участии в работе профессиональных ассоциаций, сообществ. Блок непосредственно связан с сюжетами «Система профессионального и карьерного роста учителей», «Учителя, работающие со сложным контингентом учащихся».

*Мотивация работы учителя, удовлетворенность учителей профессиональной деятельностью*



Вопросы данного блока призваны определить удовлетворенность учителя результатами работы, аспекты привлекательности занятости в данном виде профессиональной деятельности; демотивирующие факторы работы в конкретной общеобразовательной организации; приоритеты в видах профессиональной деятельности, дать прогноз изменений в профессиональной деятельности. Блок также включает вопрос об установках учителей в отношении факторов успешности/неуспешности учащихся. Блок связан с сюжетами «Ожидания учителей по отношению к обучающимся», «Оплата труда и эффективный контракт», «Удовлетворенность учителей профессиональной деятельностью, самоэффективность, выгорание».

#### *Образовательная политика*

Блок включает вопросы, направленные на определение отношения учителей к актуальным мерам образовательной политики в отношении учительского корпуса. В текущем обследовании – это оценка отношения учителей к исследованиям учителей, которые начал проводить Рособрнадзор, отношение учителей к введению новых педагогических должностей. Данный блок вопросов соотносится с сюжетом «Система профессионального и карьерного роста учителей» и его гипотезами.

#### *Социально-демографические характеристики учителей*

Данный блок включает традиционные вопросы о поле, возрасте, семейном положении учителей. Вопросы данного блока используются применительно ко всем сюжетам для их анализа в разрезе социально-демографических групп.

Таблица 1 – Структура обследования учителей общеобразовательных организаций

Тематические направления	Гипотезы обследования	Блоки вопросов
<p>Удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью, самоэффективность, выгорание</p>	<p>1.1. Удовлетворённость учителей своей деятельностью, в первую очередь, обуславливается особенностями условий деятельности (уровень и конкурентоспособность заработной платы) и воспринимаемым статусом учителя в обществе.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i></li> <li>• <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i></li> <li>• <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i></li> <li>• <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i></li> </ul>
	<p>1.2. Неудовлетворённость учителей своей деятельностью характерна для группы педагогов, находящихся в ситуации стресса, профессионального выгорания.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i></li> <li>• <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i></li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i></li> <li>• <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i></li> </ul>
Оплата труда и эффективный контракт	2.1. Зарботная плата учителей растёт, при этом разрыв между текущей зарботной платой и зарботной платой, при которой педагоги могли бы сосредоточиться на своей основной деятельности (т.е. отказаться от совместительства на стороне), сохраняется.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i></li> <li>• <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i></li> <li>• <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i></li> </ul>
	2.2. Рост зарботной платы приводит к снижению роли этого фактора в структуре мотивации деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i></li> <li>• <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i></li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i></li> </ul>
	2.3 В условиях введения эффективного контракта масштаб участия учителей в дополнительных видах деятельности сокращается.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i></li> <li>• <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i></li> <li>• <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i></li> </ul>
Нагрузка учителей, связанная с отчётностью, ведением документации	3.1. Несмотря на декларируемые меры учителя продолжают отмечать рост отчётной нагрузки.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i></li> <li>• <i>Образовательная политика.</i></li> </ul>
	3.2. Рост отчётной нагрузки связан с увеличением уровня оплаты труда педагогов.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i></li> <li>• <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i></li> <li>• <i>Образовательная политика.</i></li> </ul>

	<p>3.3. Объем отчётной нагрузки и его динамика влияют на уровень удовлетворённости и мотивацию педагога.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i></li> <li>• <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i></li> <li>• <i>Образовательная политика.</i></li> </ul>
<p>Система профессионального и карьерного роста учителей</p>	<p>4.1. Существует ряд областей, где у учителей сохраняется определённый дефицит знаний и навыков, которые должны определить содержание программ их профессионального развития. При этом содержание форм квалификации, в которые включены учителя не в полной мере соответствует существующим дефицитам, требованиям новых ФГОС и профессионального стандарта педагога.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i></li> <li>• <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i></li> <li>• <i>Профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя;</i></li> <li>• <i>Образовательная политика.</i></li> </ul>

	<p>4.2. Традиционные формы повышения квалификации (на базе институтов повышения квалификации работников образования) остаются наиболее распространёнными. Масштаб участия учителей в программах повышения квалификации на рабочем месте растёт, но медленно.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i></li> <li>• <i>Профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя;</i></li> <li>• <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i></li> </ul>
	<p>4.3. Молодые учителя в наименьшей степени включены в систему профессионального развития, не участвуют в работе профессиональных ассоциаций.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i></li> <li>• <i>Профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя;</i></li> <li>• <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i></li> </ul>
	<p>4.4 Большинство учителей не поддерживают реализуемые меры в области совершенствования системы профессионального роста.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i></li> <li>• <i>Профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя;</i></li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Социально-демографические характеристики учителей;</li> <li>• Образовательная политика.</li> </ul>
Ожидания учителей по отношению к обучающимся	5.1. Высокие ожидания по отношению к ученикам не являются общей профессиональной установкой учителей. Оценка вклада учителя в достижения учащихся зависит от условий работы учителя.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</li> <li>• Финансово-экономическое положение учителя;</li> <li>• Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</li> <li>• Социально-демографические характеристики учителей.</li> </ul>
Учителя, работающие со сложным контингентом учащихся	6.1. Учителя, работающие с наиболее сложным контингентом, не получают адресной поддержки, укрепляющей их потенциал для решения задач работы с данными категориями детей (декларированные государственной	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</li> <li>• Финансово-экономическое положение учителя;</li> </ul>

	<p>политикой), в системе показателей стимулирования их деятельности показатели работы с данными категориями не занимают должного места.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i></li> <li>• <i>Социально-демографические характеристики учителей;</i></li> <li>• <i>Образовательная политика.</i></li> </ul>
	<p>6.2. Учителя, работающие с наиболее сложным контингентом, не включены в достаточной степени в программы повышения квалификации по данной тематике.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i></li> <li>• <i>Профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя;</i></li> <li>• <i>Социально-демографические характеристики учителей;</i></li> <li>• <i>Образовательная политика.</i></li> </ul>
	<p>6.3. Сохраняется существенная дифференциация условий работы, оплаты труда, профессионального самочувствия учителей, обучающихся</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i></li> <li>• <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i></li> </ul>



	контингент учащихся с разным уровнем социального благополучия.	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i></li><li>• <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i></li></ul>
--	--	---

Состав блоков вопросов обследования, изменения в обследовании 2016 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 (скорректирована форма вопроса в 2016 г);
  - Использование оборудования и технических устройств в преподавании (вопрос впервые включен в обследование в 2014 г., восстановлен в текущем обследовании);
  - 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 в 2014 г);
  - Изменения условий деятельности (вопрос впервые включен в обследование в 2014 г);
  - Изменения школьного климата (вопрос впервые включен в обследование в 2014 г).
  - Показатели, используемые для начисления стимулирующих выплат;
  - Поддержка учителей, работающих с наиболее сложным контингентом (вопрос впервые включен в обследование в 2015 г.)
3. Профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя:
  - Дефициты знаний и навыков (вопрос впервые включен в обследование в 2014 г),
  - Формы организации повышения квалификации (вопрос дополнен в 2016 году),
  - Содержание программ повышения квалификации (вопрос впервые включен в обследование в 2016 году),
  - Причины, которые являются препятствиями для Вашего профессионального развития (вопрос впервые включен в обследование в 2015 г.);
  - Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ (вопрос впервые включен в обследование в 2016 г).
4. Мотивация работы учителя, удовлетворенность учителей профессиональной деятельностью:

- Мотивация (аспекты привлекательности занятости в данном виде профессиональной деятельности; демотивирующие факторы работы в конкретной общеобразовательной организации) (вопрос 2016 году скорректирован);
- Приоритеты в целях профессиональной деятельности (включен в первые),
- Приоритеты в видах профессиональной деятельности (вопрос впервые включен в обследование в 2015 г., в 2016 году скорректирован);
- Профессиональная мобильность (прогноз изменений в профессиональной деятельности, желание поменять работу, планы продолжения профессиональной деятельности при выходе на пенсию (вопрос восстановлен в 2016 г.);
- Удовлетворённость результатами работы (вопрос впервые включен в обследование).
- Установки учителей в отношении факторов успешности/неуспешности учащихся (вопросы впервые включены в обследование в 2016 г.)

#### 5. Образовательная политика:

- оценка отношения учителей к исследованиям учителей, которые начал проводить Рособраздор (вопрос впервые включен в исследование в 2016 г.)
- отношение учителей к введению новых педагогических должностей . (вопрос впервые включен в исследование в 2016 г.)

#### 6. Социально-демографические характеристики учителей:

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

Из обследования 2016 года исключены следующие вопросы:

Количество классов и учеников, в которых преподаёт учитель;

Отношение учителей к организации оценки их работы и стимулирования (вопрос впервые включён в обследование в 2015 г.);

Положительные изменения различных видов профессиональной деятельности в оценках учителей в связи с получением в школе стимулирующих выплат;

Функционал учительского корпуса;

Влияние формы повышения квалификации на уровень преподавания (вопрос впервые включен в обследование в 2014 г.);

Влияние стимулирующих выплат на изменения в деятельности учителя (вопрос впервые включен в обследование в 2015 г.);

Участие учителя в принятии решений по вопросам жизнедеятельности школы (вопрос впервые включен в обследование в 2015 г.);

Формы педагогического руководства, осуществляемого руководителем либо другими сотрудниками школы (вопрос впервые включен в обследование в 2014 г. и модифицирован в 2015 г.);

Осуществление репетиторской деятельности;

Оценка влияния политики в области учебников на качество образовательных результатов (вопрос впервые включен в обследование в 2015 г.).

В обследовании 2016 года восстановлены следующие вопросы:

– Вопрос об аспектах привлекательности занятости в данном виде профессиональной деятельности;

– Использование ИКТ-технологий.

В обследовании 2016 года включены следующие вопросы:

Принадлежность к штатным сотрудникам, осуществление преподавательской деятельности в качестве основного вида деятельности;

Аспекты привлекательности учительской работы;

Наиболее приоритетные задачи осуществления преподавательской деятельности;

Планы учителей в горизонте дальнего планирования (после достижения пенсионного возраста);

Мнение учителей в отношении причин высоких или низких достижений учащегося;

Решаемые учителем в ходе занятий репетиторством задачи;

Тематика мероприятий по профессиональному развитию, в которых учителя принимали участие в последнее время;

Использование ИКТ-технологий;

Отношение к исследованиям компетенций учителей, которые начал проводить Рособнадзор;

Отношение к планам формирования для педагогических работников лестницы карьерного роста через введение особых педагогических должностей, фиксирующих уровень владения педагогическими компетенциями.

Характеристики выборки

Обследования учителей в организациях, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, обеспечивают сопоставимость с результатами аналогичных обследований, проведенных в предыдущие годы, проведены в той же методологии, что и данные обследования предыдущих лет.

Запланированный размер выборки обследования составляет 1850 учителей общеобразовательных организаций не менее чем в 25 субъектах Российской Федерации.

Для опроса проектируется *двухступенчатая стратифицированная* выборка. В качестве единицы отбора на *первой ступени* использовались общеобразовательные организации. С целью сохранения мониторингового характера исследования отбор образовательных организаций для проведения опроса производится по спискам общеобразовательных организаций, полученным в предыдущие волны обследования, в первую очередь были отобраны организации, где обследование проводилось в прошлой волне обследования (2015/2016 учебный год). Таким образом, выборка проектируется как панельная по спискам предыдущего года. В случае выбытия из выборки или для внесения корректировок в выборку, замены проводятся с учётом стратообразующих признаков.

В качестве стратообразующих признаков были выделены следующие параметры:

- географическое расположение;
- тип населенного пункта
- форма собственности.

В качестве «географического признака» используется принадлежность к девяти федеральным округам, г. Москва выделяется как самостоятельный географический объект (субъект РФ). Распределение респондентов по федеральным округам и типу населенного пункта рассчитывается на основе статистических данных о распределении занятых в общеобразовательных организациях учителей. Объем выборки распределяется между федеральными округами пропорционально численности занятых в общеобразовательных организациях учителей.

По признаку «тип населенного пункта» выделяется 5 категорий:

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

В опросе предусмотрено квотирование образовательных организаций по следующим признакам:

- форма собственности;
- особенности реализуемых образовательных программ;
- участие в процессах реорганизации.

По признаку «форма собственности» выделяется 2 категории:

- государственные (муниципальные) организации;
- частные организации.

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

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

По признаку «участие в процессах реорганизации», выделяются:

- - укрупненные школы,
- - неукрупненные школы

На *второй ступени* в выбранных общеобразовательных организациях отбираются учителя, являющиеся штатными сотрудниками общеобразовательных организаций, имеющие педагогическую нагрузку. В каждой организации предполагается опросить от 9 до 15 учителей. Внутри каждой общеобразовательной организации отбор учителей также проводится по квотам, которые формируются в соответствии со ступенями обучения (1-4 классы, 5-7 классы, 8-9 классы, 10-11 классы).

#### Методология и методика сбора данных

Обследование учителей общеобразовательных организаций проводится в форме *опроса*.

Комплекс организационно-методологических работ по подготовке и проведению опроса будет включать:

- реализацию обоснованной (по объему и структуре) выборку;
- проведение инструктажа интервьюеров;
- проведение опроса;
- подготовку методического отчета о ходе проведения социологического обследования;
- формирование массива первичных данных социологического обследования;
- подготовку таблиц распределений ответов респондентов на вопросы анкеты, необходимых для проведения анализа результатов социологических обследований.

В рамках опроса учителей общеобразовательных организаций будет быть обеспечено участие интервьюеров в полевых работах, а методами проведения опроса будут личное интервью, самозаполнение анкеты респондентом в присутствии интервьюера или сочетание подготовительной рекрутинговой и информационной работы интервьюера в форме личных контактов с последующим заполнением электронного варианта анкеты респондентом.

**ТЕМАТИЧЕСКАЯ СХЕМА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ УЧИТЕЛЕЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ, РЕАЛИЗУЮЩИХ  
ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Основные блоки	2003	2204	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	1-я	2-я	3-я	4-я	5-я	6-я	7-я	8я	9я	10я	11	12	13	14
	волн а	волн а	волн а	волн а	волн а	волн а	волн а	волн а	волн а	волн а	волн а	волн а	волн а	волн а
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														
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 (образование)														
Оценка важности качеств детей														
Участие учителей в принятии управленческих решений														
Оценка изменений														