

ПРОГРАММА

ПРОВЕДЕНИЯ В 2020 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»¹.

В течение последних трёх десятилетий международные и национальные исследования сфокусированы на изучении того, какой вклад в образовательные достижения ученика способен внести учитель². 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 области³.

В течение последних трёх десятилетий международные и национальные исследования сфокусированы на изучении того, какой вклад в образовательные достижения ученика способен внести учитель⁴. Параллельно растёт число исследований условий,

¹Teachers 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.

²*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.

³ 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.

⁴*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–

обеспечивающих высокое качество учительского корпуса, непрерывного роста профессионализма в национальных образовательных системах и школах, включая анализ эффективных политик и лучших практик в области подготовки, профессионального развития и поддержки учителей⁵.

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, насколько сами учителя вовлечены в реализацию образовательных инноваций, разделяют внедряемые нормы и подходы.

Задачи совершенствования учительского корпуса и повышения социального статуса учителей стали приоритетами государственной образовательной политики в начале XXI века, которая включает 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, оценки и развития их педагогического мастерства.

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

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.

⁵ 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.; *Improving Initial Teacher Preparation Systems* – https://www.oecd-ilibrary.org/education/a-flying-start_0c0b2119-en; *How teachers learn. An OECD perspective* – https://issuu.com/oecd.publishing/docs/how_teachers_learn_-_an_oecd_perspe

При разработке программы обследования учителей в рамках МЭО учитывается методология и опыт масштабных международных обследований. 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.

Исследование TALIS, проведенное в 2018 году⁶, позволило выявить ряд вопросов, актуальных для российского образования. Тенденция к снижению темпов омоложения контингента учителей ставит задачу привлечения молодых людей в школу и повышения ценности учительской профессии в обществе на одно из первых мест в кадровой политике. Высокая нагрузка на учителей и директоров школ требует более интенсивных мер со стороны государства по ее снижению, поиску и внедрению в работу школ эффективных управленческих практик. Рост использования ИКТ в образовательном процессе происходит на фоне низкого уровня использования методов активного обучения, формирующих методов оценивания, индивидуальной обратной связи с обучающимися и их родителями. Российские учителя демонстрируют отсутствие четкой дефиниции «критического мышления», что приводит к снижению эффективности использования данной педагогической технологии. Учителям и директорам сегодня доступны разнообразные инструменты повышения квалификации, однако признаваемая учителями проблема нехватки компетентности по многим важным вопросам, связанным с повышением качества образования детей из разных категорий, свидетельствуют о том, что существующие программы дополнительного профессионального образования не в полной мере справляются со своими задачами.

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

⁶ Отчет по результатам международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS-2018 (Teaching and Learning International Survey) – <https://fioco.ru/Talis-18-results>

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 успешного решения задачи совершенствования педагогических кадров, которая является одной из приоритетных целей современной 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 и особенности деятельности учителей общеобразовательных организаций для оценки реализации государственной образовательной политики, прогноза развития системы общего образования, информирования заинтересованных сторон. В фокусе исследователей находятся также сведения о заинтересованности и включенности в учительскую профессию, о мотивах и ожиданиях учителей (насколько позволяет форма мониторингового исследования).

Задачи:

1. Оценка уровня удовлетворённости учителей своей деятельностью и их профессионального самочувствия в связи с их уровнем квалификации и опытом работы, особенностями условий образовательной деятельности и воспринимаемым статусом учителя в обществе;
2. Исследование динамики и уровня дифференциации заработной платы учителей в сопоставлении с уровнем их нагрузки;
3. Анализ связи удовлетворённости и мотивации учителя с ростом нагрузки, не связанной с основной (преподавательской) деятельностью;
4. Изучение форм повышения квалификации педагогов, их эффективности и соответствия запросам учителей;
5. Исследование особенностей работы школ с наиболее сложным контингентом обучающихся;

6. Оценка уровня цифровой грамотности учителей, использования ими разных типов сервисов и платформ в процессе организации дистанционного обучения;

7. Анализ факторов, формирующих школьный климат.

Объектом обследования являются учителя общеобразовательных организаций.

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

Этапы обследования 2020 год:

– 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 2020 года сформирована с учётом необходимости сохранения его мониторингового характера и обновления тематики вопросов, обусловленной изменениями в государственной образовательной политике, международной повестке и социально-экономической ситуации на фоне пандемии COVID-19. 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.

Образовательная политика государства в отношении кадров системы общего образования в последние годы была ориентирована на поиск наиболее эффективных мер повышения профессионального мастерства школьных педагогов. Среди наиболее значимых и актуальных решений в этой области:

- Продолжение совершенствования механизмов оплаты труда работников общеобразовательных организаций, получившего в последние годы, главный ориентир на создание единой для всей страны системы, обеспечивающей достойный уровень заработной платы, не требующий при этом повышения нагрузки;

- Сохранение прав и повышение качества условий труда школьных учителей, закрепленных в Федеральном законе № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в том числе, касающиеся академических прав и свобод педагогических работников, демократического характера управления образованием, обеспечения прав педагогических работников на участие в управлении образовательными организациями, создания учебно-методических объединений, обязанностей и ответственности педагогических работников, их аттестация, и др.

Оплата труда педагогов остается сегодня одним из наиболее острых и актуальных направлений совершенствования государственной политики. В 2020 году проведена серьезная работа по внесению изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части установления требований к отраслевым системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений). Согласно новому закону, правительство РФ будет вправе утверждать требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений с учетом специфики конкретной отрасли. Минпросвещения России заявило о планах выработать новые нормативы оплаты труда учителей к 2021 году.

Важным этапом государственной образовательной политики в отношении кадров общего образования стало утверждение профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)". Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н г. Москва утвержден профессиональный стандарт, который был актуализирован в 2019 году.

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 2019 году вышло Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста». Минобрнауки России были подготовлены предложения по планам введения новых педагогических должностей, таких, как «старший учитель», «ведущий учитель».

В Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 сформулирована задача, развивающая это направление: внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций, которая стала основным направлением федерального проекта «Учитель будущего».

Мероприятия федерального проекта ориентированы на принципиально новый подход к созданию условий для профессионального развития педагогов. Предполагается модернизация системы совершенствования профессионального мастерства педагогов на принципах, принятых сегодня в странах – лидерах по качеству общего образования. Карьера учителя в этой системе выстраивается горизонтально, за счет расширения уровня и набора компетенций. Важным решением станет разделение процедур аттестации педагогических кадров и оценки их квалификаций. Как и в большинстве стран, оценка квалификаций станет профессионально-общественной процедурой, реализующейся на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов. В настоящее время такие центры созданы в 11 регионах и только начинают свою работу. Оценка перспектив и результатов этой работы имеет высокое значение для государственной политики в сфере образования.

Минобрнауки России внесены изменения в регулирование режима рабочего времени педагогов⁷.

В июле 2020 года Министерство Просвещения Российской Федерации официально объявило о запуске проекта "500+" для поддержки школ с низкими образовательными результатами. Проект реализуется под лозунгом “Важен каждый ученик” и включает мероприятия по повышению качества образования, обеспечению поддержки школ с низкими образовательными результатами, работающими в сложных социально-экономических условиях, а также адресную поддержку учащихся с проблемами в обучении.⁸

В настоящее время поддержка отстающих школ является стандартной практикой стран – лидеров международных образовательных рейтингов. Первостепенной задачей на пути решения указанных проблем является определение адресатов – образовательных организаций с наибольшими запросами на компенсацию ресурсных и компетентностных дефицитов.

В 2020 году Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки в рамках реализации национального проекта «Образование» в соответствии с паспортом федерального проекта «Современная школа» совместно с ФГБУ «Федеральный институт

⁷ 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».

⁸ <https://edu.gov.ru/press/2691/ministerstvo-prosvescheniya-zapuskaet-proekt-500-pod-lyungom-vazhen-kazhdyu-uchenik/>

оценки качества образования» в рамках реализации проекта «Организация методической поддержки не менее 250 выявленным общеобразовательным организациям, имеющим низкие образовательные результаты обучающихся, не менее чем из 20 субъектов Российской Федерации», реализует проект адресной помощи школам.

Проект предполагает организацию методической и ресурсной поддержки нескольким образовательным организациям в регионе, отобранным для участия в проекте. Школы, участвующие в проекте, должны впоследствии стать источниками практического опыта для других школ региона.

Другое важное направление непосредственно связанное с кадровым обеспечением школьного образования отражено в федеральном проекте «Цифровая образовательная среда», ориентированном на «создание условий для внедрения к 2024 году современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей формирование ценности к саморазвитию и самообразованию у обучающихся образовательных организаций всех видов и уровней, путем обновления информационно-коммуникационной инфраструктуры, подготовки кадров, создания федеральной цифровой платформы».

Необходимо также отметить, что в связи с многочисленными обращениями учителей о растущей отчётности, не связанной с их должностными обязанностями, вопрос о её сокращении был рассмотрен на заседании Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 года под руководством Президента Российской Федерации Владимира Путина.

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

В 2019 году Минпросвещения России был подготовлен Проект Федерального закона "О внесении изменений в статьи 6, 8 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (в части уменьшения нагрузки учителей, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательные организации, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательных организаций)".

На основе анализа 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 тематике обследования учителей:

механизмы формирования и размер заработной платы учителей,

обновление компетенций учителей (повышение квалификации и переподготовки), в том числе для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми из социально неблагополучных семей;

оценка и развитие цифровых компетенций школьных учителей и уровня использования ими цифровых технологий в образовательном процессе;

создание стимулов и условий для профессионального роста учителей;

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

оптимизация нагрузки (распределение рабочего времени).

Кроме этого серьезные задачи в части развития школьного образования и, в частности, цифровых и технологических компетенций школьных педагогов, поставила перед современным образованием форсмажорная ситуация пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19. Среди основных условий для эффективной реализации массового дистанционного обучения кроме обеспечения участников образовательного процесса цифровым оборудованием и высокоскоростным доступом в интернет важное место занимает уровень цифровых компетенций педагогических кадров, их готовность к режиму работы в онлайн-формате. Эта тема также должна быть отражена в обследовании школьных учителей.

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, самоэффективность, выгорание.

Удовлетворенность учителей профессиональной деятельностью является ведущим 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 самоэффективности. 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 плата⁹). Комфортный климат в школах способствует удержанию учителя в профессии и школе¹⁰. Если говорить об обеспечении ресурсами, то исследования показывают, что отсутствие должной материальной и технической поддержки классов, где учатся ученики с особыми нуждами, повышает уровень неудовлетворенности¹¹.

Именно удовлетворенность работой играет ключевую роль в формировании установок учителя, усилиях, прилагаемых в работе и оценки самооффективности в повседневной рабочей деятельности в школе¹².

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 выгорания¹³.

⁹ Greenglass, E., Burke, R., & Konarski, R. (1997). The impact of social support on the development of burnout in teachers: Examination of a model. In *Work and Stress - WORK STRESS* (Vol. 11). <https://doi.org/10.1080/02678379708256840>

Dworkin, A. G. (2009). Teacher Burnout and Teacher Resilience: Assessing the Impacts of the School Accountability Movement. In *International Handbook of Research on Teachers and Teaching* (pp. 491–502). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-0-387-73317-3_32

OECD. (2016). *Supporting Teacher Professionalism*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264248601-en>

¹⁰ Struyven, K., & Vanthournout, G. (2014). Teachers' exit decisions: An investigation into the reasons why newly qualified teachers fail to enter the teaching profession or why those who do enter do not continue teaching. *Teaching and Teacher Education*, 43, 37–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.06.002>

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>

¹¹ Mccallum, F., Price, D., Graham, A., & Morrison, A. (2017). *Teacher Wellbeing: A review of the literature*.

¹² Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473–490. <https://doi.org/10.1016/J.JSP.2006.09.001>

Klassen, R., & Tze, V. M. C. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59–76. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2014.06.001>

¹³ Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>

В исследованиях установок и преподавательских практик учителей последние годы используется такая характеристика как самоэффективность¹⁴. Эта характеристика включает в себя субъективное ощущение от того, что человек может сделать, а не объективные результаты того, что он будет делать, поэтому оказывает влияние на личные цели, действия и усилия¹⁵. 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 концепта¹⁶.

Гипотеза 1.1. Удовлетворённость учителей своей деятельностью, в первую очередь, обуславливается особенностями условий деятельности (уровень и конкурентоспособность заработной платы, контингент учащихся, социально-экономическое положение школы) и воспринимаемым статусом учителя в обществе.

Гипотеза 1.2. Уровень профессионального самочувствия педагогов связан с их уровнем квалификации и опытом работы

2. Оплата труда

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 (прежде

Finnigan, K. S., & Gross, B. (2007). Do Accountability Policy Sanctions Influence Teacher Motivation? Lessons From Chicago's Low-Performing Schools. *American Educational Research Journal*, 44(3), 594–630. <https://doi.org/10.3102/0002831207306767>

¹⁴ Klassen, R. M., Bong, M., Usher, E. L., Chong, W. H., Huan, V. S., Wong, I. Y. F., & Georgiou, T. (2009). Exploring the validity of a teachers' self-efficacy scale in five countries. *Contemporary Educational Psychology*, 34(1), 67–76. <https://doi.org/10.1016/J.CEDPSYCH.2008.08.001>

¹⁵ Klassen, R., & Tze, V. M. C. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59–76. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2014.06.001>

¹⁶ Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of Educational Psychology*, 100(3), 702–715. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.100.3.702>

Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16(2), 239–253. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(99\)00057-8](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(99)00057-8)

всего, нагрузкой), а также их мотивации. Кроме того, важно отследить изменения в размере стимулирующих выплат и составе показателей, используемых в системе стимулирования, насколько они отражают актуальные направления обновления образования и повышения его качества.

Гипотеза 2.1. Заработная плата учителей растет, при этом 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), сохраняется.

Гипотеза 2.2. Размер заработной платы отличается высоким уровнем дифференциации, не связанным с уровнем нагрузки.

3. Нагрузка учителей, не связанная с основной преподавательской деятельностью

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 нагрузки не связанной с основной (преподавательской) деятельностью.

Гипотеза 3.2. Рост нагрузки, не связанной с основной (преподавательской) деятельностью, связан с увеличением уровня оплаты труда педагогов.

Гипотеза 3.3. Объем нагрузки, не связанной с основной (преподавательской) деятельностью, 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 – национальная система роста профессионального мастерства педагогических работников. Это в том числе обусловлено введением профессионального стандарта педагогов, реализацией федерального проекта “Учитель будущего”. 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 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 растет, но медленно. Увеличивается доля дистанционных форм дополнительного профессионального обучения и повышения квалификации педагогов.

Гипотеза 4.3. Молодые учителя в наименьшей степени включены в систему профессионального развития

Гипотеза 4.4 Большинство учителей не ожидают позитивных изменений в результате реализации мер в области совершенствования системы профессионального роста.

5. Работа со сложным контингентом учащихся

В последнее время всё большую значимость приобретает вопрос об организации обучения для учащихся с особыми образовательными потребностями¹⁷. Особое внимание в государственной политике уделяется педагогам, работающим со сложным контингентом учащихся (ОВЗ, дети из неблагополучных семей). Эта линия отражена в 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. Эти темы освещаются в новой анкете учителей, в основном через призму субъективного отношения учителей и их восприятия того, как к таким учащимся относятся сверстники и другие семьи. Главный фокус анализа по этому вопросу — сопоставление данных о профессиональном самочувствии учителей, контингенте с которым они работают, нагрузке, школьном климате и самом отношении к таким учащимся. Эти вопросы занимают

¹⁷ Liu, Y., Bessudnov, A., Black, A., & Norwich, B. (2020). School autonomy and educational inclusion of children with special needs: Evidence from England. *British Educational Research Journal*, 46(3), 532–552. <https://doi.org/10.1002/berj.3593>

существенное место в международной исследовательской повестке¹⁸. Дополнительно в анкету добавлены вопросы о том, как школа работает с такими учениками.

Гипотеза 5.1. 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 5.2. Учителя, работающие с наиболее сложным контингентом, не включены в достаточной степени в программы повышения квалификации по данной тематике.

Гипотеза 5.3. Сохраняется существенная дифференциация условий работы, оплаты труда, профессионального самочувствия учителей, обучающих контингент учащихся с разным уровнем социального благополучия.

Гипотеза 5.4. Учителя с высоким уровнем профессионального самочувствия высказывают более инклюзивную позицию в отношении детей с особыми образовательными потребностями (ООП).

6. Мотивация учителя

Помимо указанных выше сюжетов, в новой версии обследования затрагивается ещё одна важная часть работы учителей — мотивация. В обследовании рассматриваются разные стороны внутренней и внешней мотивации учителя¹⁹. Мотивация учителя — важная часть изучения установок на уход из профессии — ещё одну составляющая настоящего обследования²⁰. В версии анкеты 2020 года рассматривается широкий спектр различных аспектов, которую могут обуславливать мотивированность учителя в профессии, а также

¹⁸ Avramidis, E., Bayliss, P., & Burden, R. (2000). Student teachers' attitudes towards the inclusion of children with special educational needs in the ordinary school. *Teaching and Teacher Education*, 16(3), 277–293. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(99\)00062-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0742-051X(99)00062-1)

Cooc, N. (2019). Teaching students with special needs: International trends in school capacity and the need for teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, 83, 27–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.03.021>

¹⁹ Reiss, S. (2012). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Teaching of Psychology*, 39(2), 152–156. <https://doi.org/10.1177/0098628312437704>

²⁰ Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>

Struyven, K., & Vanthournout, G. (2014). Teachers' exit decisions: An investigation into the reasons why newly qualified teachers fail to enter the teaching profession or why those who do enter do not continue teaching. *Teaching and Teacher Education*, 43, 37–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.06.002>

субъективная динамика мотивации. Дополнительным направлением изучения учительской мотивации в обследовании становится косвенный анализ того, как и зачем учителя занимаются профессиональным развитием²¹.

Гипотеза 6.1. Желание уйти из профессии связано с уровнем профессионального самочувствия и типом мотивации (внешняя/внутренняя).

Гипотеза 6.2. Тип мотивации обуславливает выбор и субъективное восприятие качества курсов повышения квалификации.

7. Дистанционное обучение в период закрытия школ

Профессиональное развитие учителей всегда было одним из главных вопросов МЭО, но в новой версии обследования эта часть существенно расширена и дополнена в связи с пандемией COVID-19. Ряд исследований, проведенных сразу после начала и во время пандемии показывает, что текущая цифровая грамотность учителей и готовность к быстрому приобретению новых навыков могут стать решающими факторами в успешном переходе на дистанционное образование²². В новой версии анкет учителям будут заданы вопросы о том, какими программами и платформами они пользовались, субъективной оценке уровня владения навыками, видах дистанционной работы с учениками, а также об опыте повышения квалификации, связанном с новыми формами работы. Также в ходе обследования будет осуществлена оценка проблем и рисков, с которыми учителя столкнулись в период массового обязательного перехода в дистанционный режим работы, выявлены барьеры и перспективы развития дистанционного режима с точки зрения школьных педагогов. Эти вопросы являются тем более важными, т. к. первые результаты других исследований на маленьких выборках в РФ показывают, что лишь очень ограниченное количество учителей комфортно перешло в онлайн-формат обучения, например, использует платформы с контентом и сервисы для организации синхронного формата в дистанте²³.

²¹ Osman, D. J., & Warner, J. R. (2020). Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice. *Teaching and Teacher Education*, 92, 103064. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103064>

²² Gao, L. X., & Zhang, L. J. (2020). Teacher Learning in Difficult Times: Examining Foreign Language Teachers' Cognitions About Online Teaching to Tide Over COVID-19. *Frontiers in Psychology*

König, J., Jäger-Biela, D. J., & Glutsch, N. (2020). Adapting to online teaching during COVID-19 school closure: teacher education and teacher competence effects among early career teachers in Germany. *European Journal of Teacher Education*, 43(4), 608–622. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1809650>

²³ Звягинцев, Р. С., Керша, Ю. Д., & Пинская, М. А. (2020). ПЕРЕХОД НА ДИСТАНЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ДЕТАЛЬНЫЙ РАЗБОР МУНИЦИПАЛЬНОГО

Гипотеза 7.1. Субъективная оценка уровня цифровой грамотности учителей в части организации дистанционного обучения коррелирует с условиями работы учителя и связана с успешностью быстрого перехода в дистанционный режим работы.

Гипотеза 7.2. Использование в профессиональной деятельности разных типов сервисов и платформ различается в зависимости от территории, преподаваемых предметов, возраста и опыта работы учителя.

8. Школьный климат

В новой версии учительских анкет появляются вопросы о довольно специфическом феномене — школьном климате²⁴. Благополучие и выгорание учителей уже некоторое время были в фокусе мониторинга, но школьный климат как отдельная группа вопросов добавляется впервые. Измерение и учёт этой категории крайне важны, так как в большом количестве исследований показана связь этой переменной с результатами учащихся, уровнем субъективного благополучия учеников, вовлечённостью родителей и т. д.²⁵ В настоящем обследовании будет предпринят анализ связи между школьным климатом и социально-экономическим положением школы, её кадровыми и материальными ресурсами. Вопросы про школьный климат подготовлены на основе материалов международных исследований.

Гипотеза 8.1. Оценка учителями школьного климата связана с социально-экономическим положением (СЭП) школы, опытом работы, уровнем профессионального самочувствия учителя.

КЕЙСА (CAO-экспресс No. 5). Москва. Retrieved from <https://ioe.hse.ru/mirror/pubs/share/362714600.pdf>

Сапрыкина, Д., & Волохович, А. (2020). Проблемы перехода на дистанционное обучение в Российской Федерации глазами учителей (Факты образования No. 29). Москва: НИУ ВШЭ.

²⁴ Чиркина, Т. А., & Хавенсон, Т. Е. (2017). Школьный климат. История понятия, подходы к определению и измерение в анкетах PISA. Вопросы Образования, (Вопросы образования), 207–229.

²⁵ Ali, A. A., Kumar, S. S., & Tahnoon, A. N. M. (2017). Role of school leadership and climate in student achievement: The mediating role of parental involvement. *International Journal of Educational Management*, 31(6), 843–851. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2016-0113>

Macneil, A. J., Prater, D. L., & Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement, 12, 73–84. <https://doi.org/10.1080/13603120701576241>

ПЕРЕЧЕНЬ БЛОКОВ ВОПРОСОВ, ИХ ВЗАИМОСВЯЗЬ С СЮЖЕТАМИ И ГИПОТЕЗАМИ

В таблице 1 представлена структура обследования учителей общеобразовательных организаций.

Таблица 1 – Структура обследования учителей общеобразовательных организаций

Тематические направления	Гипотезы обследования	Блоки вопросов
Удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью, самоэффективность, выгорание	1.1. Удовлетворённость учителей своей деятельностью, в первую очередь, обуславливается особенностями условий деятельности (уровень и конкурентоспособность заработной платы, контингент учащихся, социально-экономическое положение школы) и воспринимаемым статусом учителя в обществе.	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i> ● <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i>
	1.2. Уровень профессионального самочувствия педагогов связан с их уровнем квалификации и опытом работы.	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i> ● <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i>
Оплата труда	2.1. Зарботная плата учителей растёт, при этом 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), сохраняется.	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i>

Тематические направления	Гипотезы обследования	Блоки вопросов
	2.2. Размер заработной платы отличается высоким уровнем дифференциации, не связанным с уровнем нагрузки	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i>
Нагрузка учителей, не связанная с основной преподавательской деятельностью	3.1. Несмотря на декларируемые меры учителя продолжают отмечать рост нагрузки, не связанной с основной (преподавательской) деятельностью.	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Образовательная политика.</i>
	3.2. Рост нагрузки, не связанной с основной (преподавательской) деятельностью, связан с увеличением уровня оплаты труда педагогов.	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i> ● <i>Образовательная политика.</i>
	3.3. Объем нагрузки, не связанной с основной (преподавательской) деятельностью, и его динамика влияют на уровень удовлетворённости и мотивацию педагога.	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i> ● <i>Образовательная политика.</i>
Система профессионального и карьерного роста учителей	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	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i> ● <i>Профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя;</i> ● <i>Образовательная политика.</i>

Тематические направления	Гипотезы обследования	Блоки вопросов
	дефицитам, требованиям новых ФГОС и профессионального стандарта педагога.	
	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. Увеличивается доля дистанционных форматов дополнительного профессионального обучения и повышения квалификации педагогов.	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i>
	4.3. Молодые учителя в наименьшей степени включены в систему профессионального развития.	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i>
	4.4 Большинство учителей не ожидают позитивных изменений в результате реализации мер в области совершенствования системы профессионального роста	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей;</i> ● <i>Образовательная политика.</i>

Тематические направления	Гипотезы обследования	Блоки вопросов
Работа со сложным контингентом учащихся	5.1. 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.	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i> ● <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей;</i> ● <i>Образовательная политика.</i>
	5.2. Учителя, работающие с наиболее сложным контингентом, не включены в достаточной степени в программы повышения квалификации по данной тематике.	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Профессиональная компетентность и профессиональное развитие учителя;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей;</i> ● <i>Образовательная политика.</i>
	5.3. Сохраняется существенная дифференциация условий работы, оплаты труда, профессионального самочувствия учителей, обучающих контингент учащихся с разным уровнем социального благополучия.	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i> ● <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i>
	5.4. Учителя с высоким уровнем профессионального самочувствия высказывают более инклюзивную позицию в отношении	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i>

Тематические направления	Гипотезы обследования	Блоки вопросов
	детей с особыми образовательными потребностями (ООП).	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i>
Мотивация учителя	6.1. Желание уйти из профессии связано с уровнем профессионального самочувствия и типом мотивации (внешняя/внутренняя).	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i> ● <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i>
	6.2. Тип мотивации обуславливает выбор и субъективное восприятие качества курсов ПК	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i> ● <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i>
Дистанционное обучение в период закрытия школ	7.1. Субъективная оценка уровня цифровой грамотности учителей в части организации дистанционного обучения коррелирует с условиями работы учителя.	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i> ● <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i>

Тематические направления	Гипотезы обследования	Блоки вопросов
	7.2. Использование разных типов сервисов и платформ различается в зависимости от территории.	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i>
Школьный климат	8.1. Оценка учителями школьного климата связана с СЭП школы, опытом работы, уровнем профессионального самочувствия учителя.	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Профессиональное положение и условия профессиональной деятельности учителя;</i> ● <i>Финансово-экономическое положение учителя;</i> ● <i>Мотивация работы учителя, удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью;</i> ● <i>Социально-демографические характеристики учителей.</i>

СОСТАВ БЛОКОВ ВОПРОСОВ ОБСЛЕДОВАНИЯ

В таблице 2 перечислены вопросы анкеты, отражающие содержание основных тематических направлений.

Таблица 2 - Распределение вопросов анкеты по тематическим направлениям

Тематическое направление	Номера вопросов
Удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью, самооффективность, выгорание	Контекстные: 1, 2, 3, 60, 61, 62, 63, 64, 66 Основные: 4, 5, 6, 7, 8, 24, 25, 28, 29, 34, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51
Оплата труда	Контекстные: 1, 2, 3, 6, 20, 21, 23, 60, 61, 62, 63, 64, 66 Основные: 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 51
Нагрузка учителей, не связанная с основной преподавательской деятельностью	Контекстные: 1, 2, 3, 26, 27, 28, 29 Основные: 6, 20, 21, 23, 43, 44
Система профессионального и карьерного роста учителей	Контекстные: 1, 2, 3, 60, 61, 62, 63, 64, 66 Основные: 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 38, 39, 40, 41, 44, 51
Работа со сложным контингентом учащихся	Контекстные: 1, 2, 3, 60, 61, 62, 63, 64, 66 Основные: 16, 17, 18, 19, 43, 57, 59
Мотивация учителей	Контекстные: 1, 2, 3, 6, 7, 60, 61, 62, 63, 64, 66 Основные: 6, 8, 24, 43, 44, 45, 46, 47, 48
Дистанционное обучение в период закрытия школ	Контекстные: 1, 2, 3, 60, 61, 62, 63, 64, 66 Основные: 14, 24, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58
Школьный климат	Контекстные: 1, 2, 3, 6, 7, 60, 61, 62, 63, 64, 66 Основные: 6, 7, 8, 46, 47

ИЗМЕНЕНИЯ В ОБСЛЕДОВАНИИ 2020 ГОДА

Скорректированы большинство вопросов и(или) ответов к ним в соответствии с изменениями в технологиях образовательной деятельности и образовательной политики;

Исключены вопросы о эффективном контракте;

Расширен блок вопросов о цифровых компетенциях, возможностях и практиках учителей;

Добавлен блок вопросов о школьном климате, об оценке возможностей, самореализации, профессионального самочувствия;

Исключены вопросы о трудовых, профессиональных ценностях, о профессиональных ожиданиях;

Оценка компетенций учителей сконцентрирована на использовании цифровых технологий, оценочных средств, работе со сложными категориями обучающихся;

Добавлен вектор оценки образовательной среды и образовательной инфраструктуры с точки зрения их влияния на образовательные результаты;

Заменены вопросы об оценке учителями актуальной политики в сфере образования. В ракурсе данной анкеты находится федеральный проект «Учитель будущего» и меры по изменению форм оплаты труда;

Добавлены вопросы о использовании УМК, о работе в период пандемии COVID-19;

Возвращены вопросы о преподаваемых дисциплинах и добавлен вопрос о специфике реализуемых образовательных программ;

Частично изменен блок вопросов о заработной плате;

Исключены вопросы об участии учителей в управлении школой.

ХАРАКТЕРИСТИКИ ВЫБОРКИ

Опросы проводятся в общеобразовательных организациях, осуществлявших обучение и новый прием в 2019-2020 учебном году.

В опросах не участвуют:

- вечерние (сменные) и коррекционные школы / классы;
- школы, реализующие только программы начальной школы;
- школы при исправительных учреждениях.

Таким образом, в опросе участвуют только работники дневных школ «общего типа».

Школы для проведения опроса учителей должны совпадать со школами, отобранными для опроса родителей. Они же должны войти как часть в выборку школ для проведения опроса директоров.

Объект исследования – штатные учителя, имеющие педагогическую нагрузку. Сотрудники, работающие вне штата, в опросе участия не принимают. Руководящий персонал, имеющий педагогическую нагрузку, участия в опросе также не принимает.

Численность выборки 6000 человек.

Должно быть охвачено не менее 45 регионов Российской Федерации.

Выборка стратифицированная. Основания для стратификации:

- Региональная принадлежность (г. Москва; Северо-западный федеральный округ; Центральный федеральный округ (без г. Москва); Приволжский федеральный округ; Южный федеральный округ (включая Крым) + Северо-Кавказский федеральный округ; Уральский федеральный округ; Сибирский федеральный округ; Дальневосточный федеральный округ), распределяются в соответствии с распределением генеральной совокупности по численности обучающихся в этих образовательных организациях по федеральным округам.

- Тип населенного пункта (города с населением более 1 млн человек; города с населением от 100 тыс. до 1 млн человек; города с населением менее 100 тыс. человек; пгт и села. Распределение пропорционально численности обучающихся в городской / сельской местности, дальнейшее деление (по размеру нас. пунктов) – пропорционально численности населения школьного возраста (население 7-17 лет), проживающего в данных населенных пунктах по ГС.

- Форма собственности образовательной организации (государственная (муниципальная), частная), соотношение в соответствии со структурой генеральной совокупности по численности обучающихся в этих образовательных организациях.

- Особенности реализуемых образовательных программ (гимназии/лицеи и образовательные организации «общего типа»), соотношение в соответствии со структурой ГС по численности обучающихся в этих образовательных организациях.

В каждой отобранной для обследований организации должно быть опрошено по 12 штатных учителей, имеющих педагогическую нагрузку, работающих более 6 мес. в этом месте.

Учителя отбираются по следующему соотношению: 30% учителей начальной школы и 70% - учителей-предметников в 5-11 классах.

Распределение по указанным признакам для стратификации, характерное для школ в целом, должно быть выдержано в отдельности для учителей начальной школы и учителей-предметников в 5-11 классах.

МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДИКА СБОРА ДАННЫХ

Обследование проводится методом онлайн-опроса. Метод сбора данных - CAWI (computer assisted web interview) – онлайн анкета для самозаполнения.

Обследование реализуется в двух дизайнах: административный опрос и опрос с применением технологии ривер-семплинг. Данные, собранные двумя представленными методами – «ривер-семплинг» и административный опрос, – будут дополнять друг друга.

Административный опрос реализуется в два этапа, которые проводятся параллельно. На первом этапе осуществляется рассылка электронных анкет в виде ссылок на электронный адрес образовательной организации вместе с сопровождающими письмами поддержки, а также с инструкцией по распространению ссылок на анкеты внутри организации. Рассылка осуществляется по 50-ти процентам случайно отобранных электронных адресов образовательных организаций. На втором этапе в целях повышения отклика осуществляются напоминания об опросе посредством телефонных звонков в образовательные организации. На всех этапах для опроса учителей отбираются те же организации, что и для опроса руководителей школ.

«Ривер-семплинг»– таргетированный показ ссылки на анкету респондентам в интернете, подразумевает стихийный набор целевой аудитории. В «ривер-семплинг» рекрутирование респондентов осуществляется на основе отнесения их к тому или иному типу организаций. Таким образом, квоты для «ривер-семплинга» рассчитаны, исходя из распределения учителей по типам организаций в генеральной совокупности, без дополнительного контроля числа респондентов, отобранных в каждой организации.

В таблице 3 представлена тематическая схема социологического обследования учителей в организациях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Таблица 3 - Тематическая схема социологического обследования учителей в организациях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования

Основные блоки	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2020
	1-я волна	2-я волна	3-я волна	4-я волна	5-я волна	6-я волна	7-я волна	8-я волна	9-я волна	10-я волна	11-я волна	12-я волна	13-я волна	14-я волна	15-я волна
Трудовые ценности															
Представления о важности для молодежи различных результатов получения данного уровня образования															
Представления о том, что такое "качество образования"															
Субъективная оценка качества образования															
Субъективная оценка возможностей, самореализации, профессионального самочувствия															
Субъективная оценка школьного климата															
Дефицит компетенций и его причины															
Участие в оценке профессионального мастерства															
Профессиональные характеристики преподавателей															

Основные блоки	2003	2204	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2020
	1-я волна	2-я волна	3-я волна	4-я волна	5-я волна	6-я волна	7-я волна	8-я волна	9-я волна	10-я волна	11-я волна	12-я волна	13-я волна	14-я волна	15-я волна
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															
Работа с особым контингентом															
Помощь других специалистов в работе с особым контингентом															
Оценочная деятельность учителя															
Барьеры в развитии у обучающихся современных компетенций															

Основные блоки	2003	2204	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2020
	1-я волна	2-я волна	3-я волна	4-я волна	5-я волна	6-я волна	7-я волна	8-я волна	9-я волна	10-я волна	11-я волна	12-я волна	13-я волна	14-я волна	15-я волна
Повышение квалификации															
Опыт участия в дистанционных курсах ПК															
Доходы и заработная плата															
Оценка мер по изменению форм оплаты труда учителей															
Структура доходов и дополнительная занятость															
Бюджет времени															
Отчетная нагрузка															
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															

Основные блоки	2003	2204	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2020
	1-я волна	2-я волна	3-я волна	4-я волна	5-я волна	6-я волна	7-я волна	8-я волна	9-я волна	10-я волна	11-я волна	12-я волна	13-я волна	14-я волна	15-я волна
Оценка ресурсов общеобразовательной организации															
Оценка влияния образовательной среды на образовательные результаты															
Опыт использования УМК															
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															
Оценка образовательной политики: нацпроект															
Личные характеристики (возраст, параметры семьи, образование и т.д.)															

Основные блоки	2003	2204	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2020
	1-я волна	2-я волна	3-я волна	4-я волна	5-я волна	6-я волна	7-я волна	8-я волна	9-я волна	10-я волна	11-я волна	12-я волна	13-я волна	14-я волна	15-я волна
Преподаваемые дисциплины															
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															

Основные блоки	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2020
	1-я волна	2-я волна	3-я волна	4-я волна	5-я волна	6-я волна	7-я волна	8-я волна	9-я волна	10-я волна	11-я волна	12-я волна	13-я волна	14-я волна	15-я волна
Участие учителей в принятии управленческих решений															
Оценка изменений															
Технологическая обеспеченность учителей в части цифрового оборудования															
Опыт использования цифровых технологий в школе															
Самооценка уровня владения цифровыми технологиями															
Особенности работы в период пандемии COVID-19															

