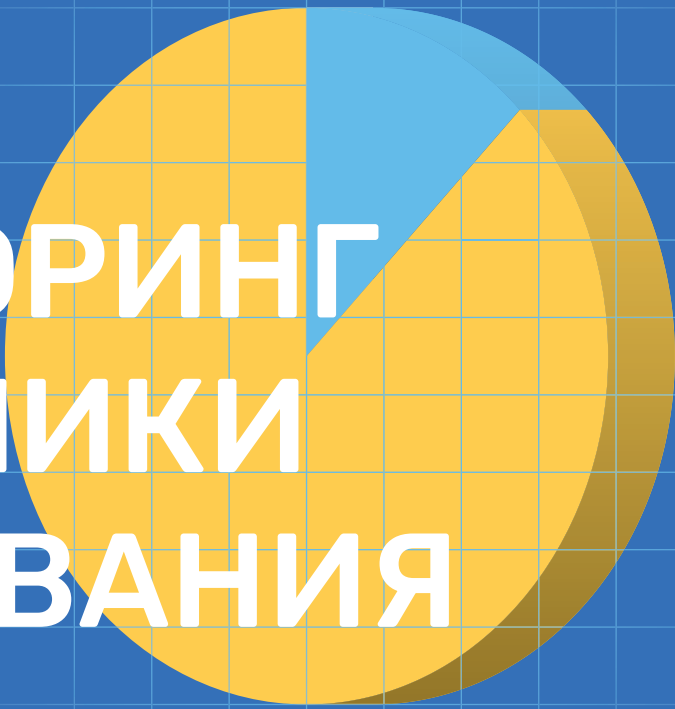





№ 15 (32)



# МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ



Школьные учителя в изменяющихся  
условиях: адаптивность  
и готовность к инновациям



**ИНФОРМАЦИОННЫЙ  
БЮЛЛЕТЕНЬ**

2022



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



МОНИТОРИНГ  
ЭКОНОМИКИ  
ОБРАЗОВАНИЯ / 20  
ЛЕТ

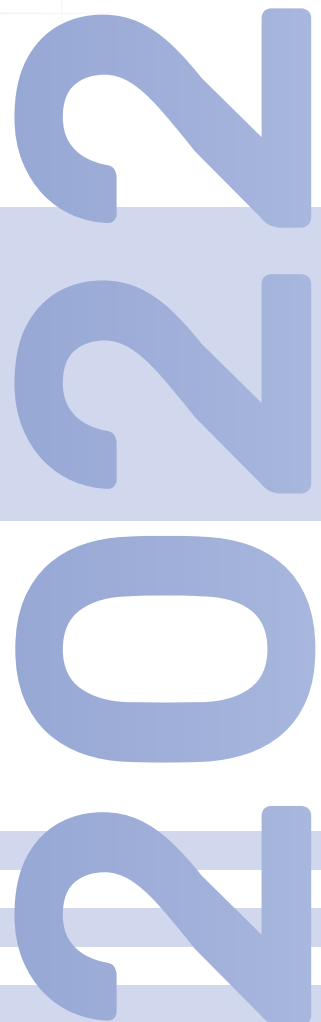
№ 15 (32)

# МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Школьные учителя в изменяющихся  
условиях: адаптивность  
и готовность к инновациям

ИНФОРМАЦИОННЫЙ  
БЮЛЛЕТЕНЬ

МОСКВА 2022



УДК 316.74:373-051  
ББК 60.56  
Ш67

**Редакционная коллегия:**

Я. И. Кузьминов (главный редактор), Л. М. Гохберг, Н. Б. Шугаль

**Авторы:**

*С. И. Заир-Бек*, к.п.н., ведущий эксперт Центра общего и дополнительного образования им. А. А. Пинского Института образования НИУ ВШЭ;

*К. М. Анчиков*, стажер-исследователь Центра общего и дополнительного образования им. А. А. Пинского Института образования НИУ ВШЭ

**Школьные учителя в изменяющихся условиях: адаптивность и готовность к инновациям** : информационный бюллетень / С. И. Заир-Бек, К. М. Анчиков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2022. – 44 с. – (Мониторинг экономики образования; № 15 (32)). – 60 экз. – ISBN 978-5-7598-2676-7 (в обл.).

В настоящем выпуске рассматривается состояние школьных кадров в русле изменений, происходящих в системе общего образования. Выявление качественных характеристик, отличающих данный этап, включает привязку к важным контекстам: возрасту, стажу работы, квалификации. Существенным аспектом анализа является тип образовательной организации, в которой работают педагоги, по отношению к территории (села, малые и средние города, крупные города, столичные агломерации). Констатируется, что молодые педагоги (моложе 30 лет, со стажем менее 5 лет) – самая уязвимая и испытывающая наибольшую неудовлетворенность категория педагогических кадров. Недовольство условиями работы стимулирует готовность сменить не только ее место, но и профессию. Педагоги максимального продуктивного возраста (со стажем работы от 5 до 20 лет) в сравнении с более молодыми и более старшими коллегами выше загружены как основной работой, так и бюрократическими обязанностями. Большинство педагогов считают свою заработную плату неудовлетворительной и хотели бы получать как минимум вдвое больше. При этом их не устраивает не только размер заработной платы, но и непрозрачность механизмов ее начисления.

УДК 316.74:373-051  
ББК 60.56

*Публикация подготовлена в рамках проекта «Мониторинг экономики образования», реализуемого в соответствии с Тематическим планом научно-исследовательских работ и работ научно-методического обеспечения, предусмотренных Государственным заданием НИУ ВШЭ на 2022 год.*

doi:10.17323/978-5-7598-2676-7  
ISBN 978-5-7598-2676-7

© Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики», 2022  
При перепечатке ссылка обязательна



# Содержание

ВВЕДЕНИЕ . . . . .	4
<b>1. СОСТАВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ . . . . .</b>	<b>6</b>
<b>2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГОВ . . . . .</b>	<b>11</b>
<b>3. МЕРЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ . . . . .</b>	<b>20</b>
<b>4. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПЕДАГОГОВ УСЛОВИЯМИ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ШКОЛЕ . . . . .</b>	<b>27</b>
<b>5. УРОВЕНЬ ОПЛАТЫ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ . . . . .</b>	<b>30</b>
ЗАКЛЮЧЕНИЕ . . . . .	40
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ . . . . .	42



# Введение

Состояние кадров системы школьного образования может служить барометром успешности социальной политики государства в целом, и государственной образовательной политики в частности.

Меры, реализуемые Правительством Российской Федерации на протяжении последних 20 лет в отношении школьных педагогов, были направлены на создание достойных условий их труда, повышение престижа профессии, профессионального роста и развития. Речь идет прежде всего о реформировании системы оплаты труда педагогических работников и обеспечении ее конкурентоспособности. Первоначально в рамках приоритетного национального проекта «Образование», который реализовывался в 2005–2008 гг., были разработаны и внедрялись модели нормативно-подушевого финансирования и отраслевой системы оплаты труда. Одновременно лучшим педагогам выплачивались гранты в поддержку их инновационной деятельности. Затем, в период 2009–2013 гг., предпринимались меры в рамках модернизации региональных систем общего образования, предусматривавшие повышение заработной платы учителям до средней по экономике соответствующего региона. В 2012 г. был принят Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», где в статье 99 п.3 эта норма получила закрепление. К 2013 г. все регионы Российской Федерации заявили об ее фактическом выполнении.

В целях претворения в жизнь майских указов Президента Российской Федерации (№ 597 и № 599 от 7 мая 2012 года) осуществлялись мероприятия по созданию системы профессионального роста педагогических кадров. В результате к 2015 г. были приняты профессиональные стандарты:

- педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) (приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н);
- педагог-психолог (психолог в сфере образования) (приказ Минтруда России от 24.07.2015 № 514н);
- педагог дополнительного образования детей и взрослых (приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 613н);
- педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования (приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н).

Вместе с тем принятые меры не смогли в достаточной степени обеспечить достойные условия труда и престижность профессии педагога. В 2020 г. в рамках Мониторинга экономики образования был проведен подробный анализ состояния кадров школьного образования, их возможностей, дефицитов, а также экономических условий и механизмов их профессионального роста [Заир-Бек, Мерцалова, Анчиков, 2020а; Заир-Бек, Мерцалова, Анчиков, 2020б]. Среди проблем, выявленных в данных публикациях, особо отмечались:

- продолжение старения школьных кадров;
- высокая загруженность педагогов, особенно при устойчиво высокой бюрократической нагрузке;
- невысокий престиж педагогической профессии, отсутствие материальных стимулов для притока молодых кадров и удержания опытных кадров в школе;
- дефицит педагогических кадров как по ряду предметных дисциплин, так и педагогов-психологов, социальных педагогов, логопедов-дефектологов, тьюторов;

- недостаточность мер, способствующих профессиональному развитию школьных учителей и других школьных педагогических кадров в плане формирования современных компетенций, в том числе информационных.

Актуальность перечисленных проблем для развития системы общего образования в значительной степени влияет на эффективность принимаемых мер по модернизации школьного образования в целом. Авторами упомянутых выше работ отмечается, что хотя школьные учителя по большей части не испытывают радости и оптимизма от происходящего в сфере их деятельности, однако дорожат своей профессией и не собираются ее менять.

В августе 2021 г. состоялось заседание президиума Государственного совета Российской Федерации по вопросу о задачах ее субъектов в области общего образования. В своем выступлении Президент Российской Федерации В. В. Путин отметил, что «подавляющее большинство учителей – это примерно 96 процентов – ценят и любят свою профессию. И такое отношение к делу, к своей миссии нужно обязательно поддерживать и поощрять. И здесь на первый план выходят вопросы оплаты труда. Да, за последние годы средние зарплаты учителей подросли, особенно в регионах с сильными экономическими и бюджетными потенциалами. Но вместе с тем мы уже не раз говорили, что действующую систему необходимо модернизировать, учитывать новые, возросшие требования к профессии, квалификации учителя. А значит, работать над тем, чтобы рос престиж учительского труда в обществе» [Президент РФ, 2021]. Как можно видеть, государство не просто отмечает роль учителей и учительства, но и продолжает разрабатывать и реализовывать меры, направленные на улучшение положения школьных педагогов, уровня их социальной защиты, комфортности их труда.

В настоящей работе рассмотрены вопросы, связанные с состоянием педагогических кадров в условиях изменений школьной и внешней окружающей среды как в результате модернизационных мероприятий, так и в логике процессов социального развития. При этом акцент рассмотрения сфокусирован на особенностях адаптации к новым реалиям не только школьных кадров в целом,

но и их различных групп, дифференцированных по возрасту, стажу работы, квалификационным характеристикам (занимаемым должностям), а также по принадлежности образовательных организаций к территориям разных типов (сельская местность, малые, средние, крупные города). Это позволит проанализировать, можно ли рассматривать педагогические кадры как единую монолитную группу при планировании и реализации управленческих решений, как различается отношение к проблемам и мерам по развитию школьного образования у разных категорий педагогов и насколько сами эти проблемы актуальны для конкретных групп школьных преподавателей.

Исследование основано на данных Мониторинга экономики образования, реализованного Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) в 2020/2021 учебном году. В обследовании приняли участие школьные учителя и представители семей, в которых дети посещают организации общего образования (далее – родители). Опрос охватывал восемь федеральных округов Российской Федерации.

Выборка образовательных организаций стратифицирована по следующим параметрам: географическое положение; тип населенного пункта; тип образовательного учреждения. Распределение по стратам «административно-географический признак» и «тип населенного пункта» пропорционально численности населения этих страт.

Анкетирование осуществлялось в онлайн-формате. Особенности такого проведения обусловили некоторое смещение выборки, в частности в сторону интернет-аудитории. Использование метода поточной выборки (river sampling) также формирует риск смещения в сторону более активного населения. Это повлияло на некоторые результаты мониторинга. Для выравнивания измеримых смещений было проведено взвешивание выборок учителей и родителей. Весовые коэффициенты рассчитаны с помощью метода случайного итеративного взвешивания (Random Iterative Weighting) с ограничением на максимальный размер индивидуального веса, равный 3.

В работе также использованы данные федерального статистического наблюдения.



# 1. Состав педагогических кадров

В целом тенденции, связанные с динамикой основных характеристик состава педагогических кадров, в последние годы сохраняли свой вектор. Это касается постепенного их старения, слабого притока молодежи в педагогическую профессию, дефицита учителей по ряду предметных дисциплин, а также специалистов в области индивидуального сопровождения школьников. Вопреки расхожему мнению о неоднородности территориальных проявлений этих тенденций результаты проведенного мониторинга дают основание говорить и о некотором их сходстве (рис. 1).

Так, показательным можно считать сходство структуры педагогических работников по стажу своей работы на территориях различных типов. И в сельской местности, и в различающихся по численности населения городских поселениях преобладают опытные учителя, чей стаж насчитывает более 20 лет. Разброс представителей этой группы в численности ответивших на соответствующий вопрос минимален, в целом же доля опытных преподавателей среди них превышает 61%. При этом педагогов с минимальным педагогическим стажем (до 5 лет) крайне мало, их доля не превосходит 7.2% в городских поселениях численностью от 100 тыс. до 1 млн жителей. В Москве же, например, – всего 5.8%. Невелика и доля педагогов с эффективным педагогическим опытом от 5 до 20 лет, которые чаще всего находятся в пределах средней возрастной группы, – менее трети от всех ответивших.

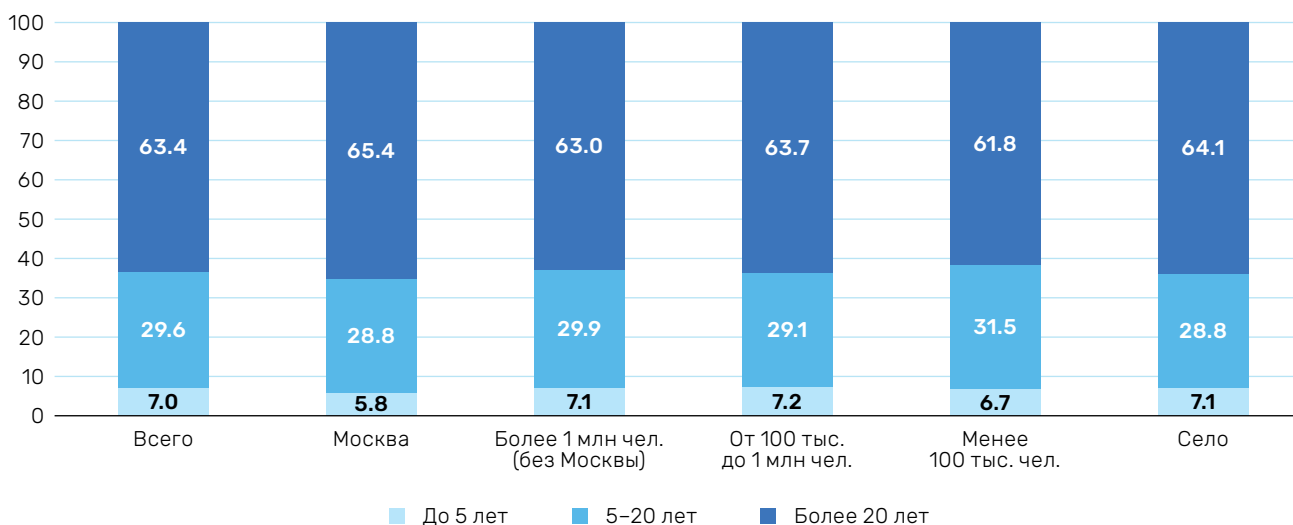
Если же рассматривать структуру учителей школ по стажу педагогической работы в разрезе предметных дисциплин, то тут видна некоторая специфика (рис. 2). Так, наибольшее число опытных педагогов – это учителя начальных классов (68.3% со стажем более 20 лет), гуманитарных (66.5%) и естественных (64. 2%)

дисциплин (две последние группы – с аналогичным стажем). С другой стороны, большая доля молодых учителей – педагоги по иностранному языку (47.3% ответивших имеют стаж свыше 20 лет, при этом 9.1% – молодежь, работающая менее 5 лет), учителя, преподающие физическую культуру (соответственно 50.0 и 8.8%), а также основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ) и гражданскую оборону.

Существуют некоторые различия между показателями стажа педагогической работы в целом и стажа педагогической работы в данной школе. Несмотря на привычное представление о педагогической работе в школе как одной из наиболее стабильных, доля учителей, имеющих опыт педагогической работы в данной школе, превышающей 20 лет, значительно меньше, чем число коллег с таким опытом вообще (рис.3). В разрезе предметных дисциплин наиболее устойчивы и стабильны педагоги в области гуманитарных (со стажем в данной школе, превышающим 20 лет, – 40.4% ответивших), естественных (39.3%) дисциплин, математики (39.0%) и учителей начальных классов (41.9%). И точно так же, как и в случае структуры по величине педагогического стажа в целом, для структуры учителей по его величине в конкретной организации характерно преобладание менее опытных учителей иностранного языка (24.4% ответивших проработали в одной школе менее 5 лет). Кроме них, в группу лидеров по этому показателю входят учителя культурологии, искусства, дизайна (21.4%) и общественных дисциплин (20.4%).

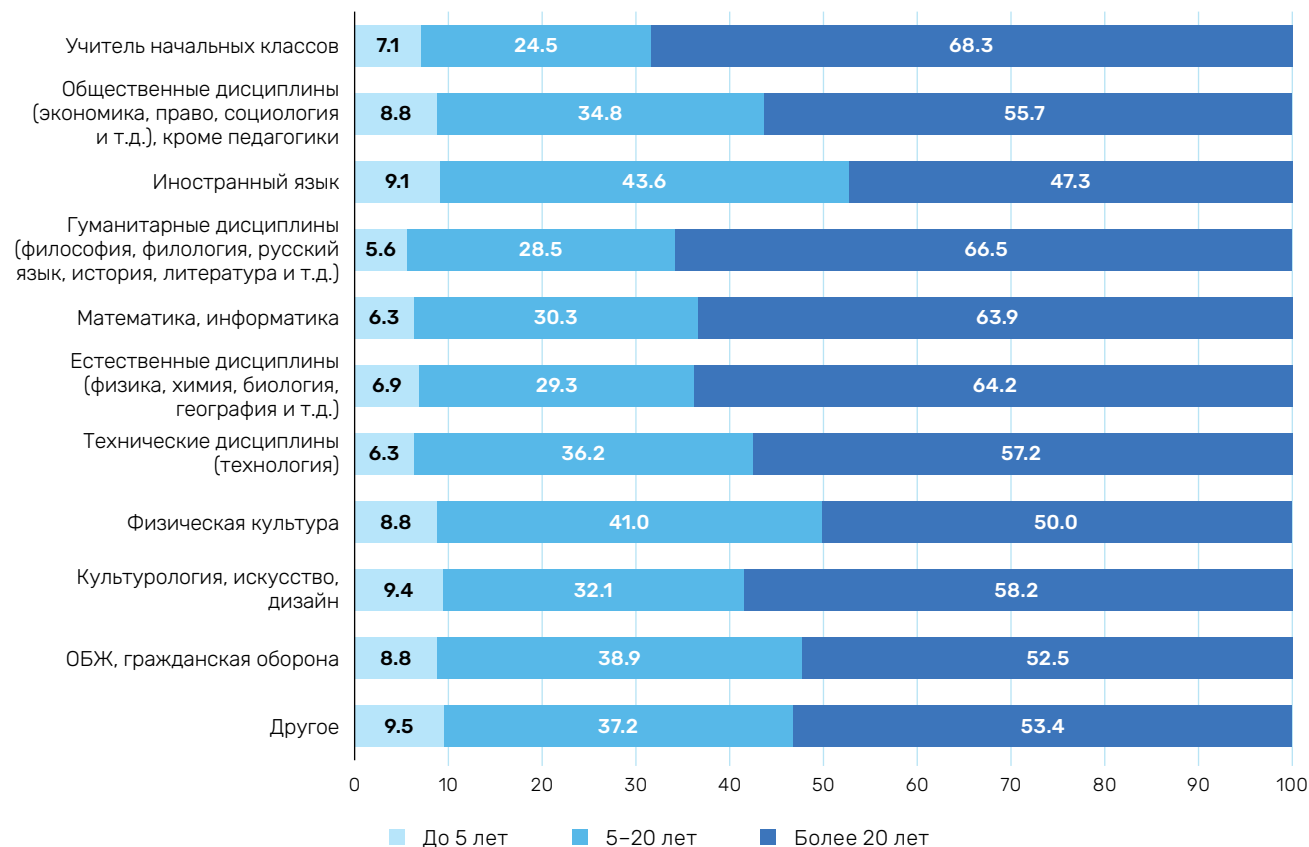
При рассмотрении закономерностей территориального распределения педагогических кадров по стажу в данной школе (рис. 4) можно заметить, что максимально стабильны учителя маленьких населенных пунктов (сел и городских поселений численностью менее

**Рис. 1. Стаж педагогической работы учителей школ в разрезе типов населенных пунктов**  
(в процентах от численности ответивших)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

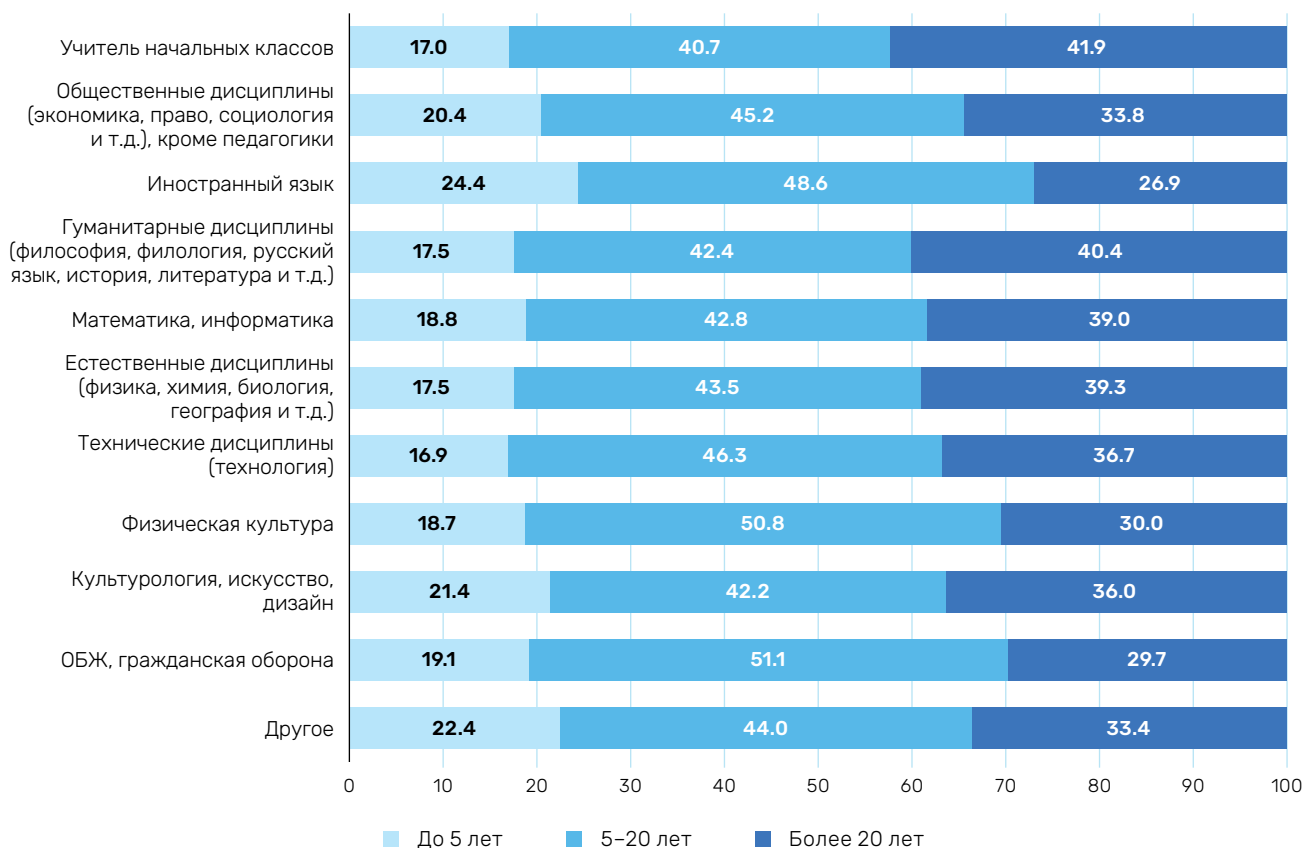
**Рис. 2. Стаж педагогической работы учителей школ в разрезе предметных дисциплин**  
(в процентах от численности ответивших)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

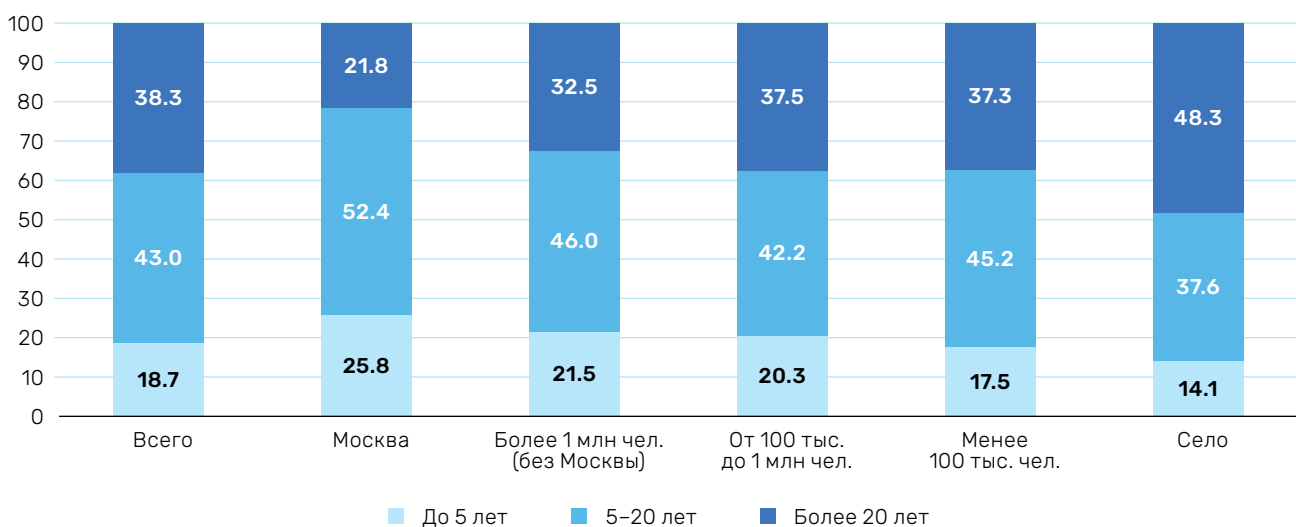


**Рис. 3. Стаж педагогической работы учителей в данной школе в разрезе предметных дисциплин**  
(в процентах от численности ответивших)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 4. Стаж педагогической работы учителей в данной школе в разрезе типов населенных пунктов**  
(в процентах от численности ответивших)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

100 тыс. человек). Более мобильны педагоги Москвы и крупных городских агломераций с численностью населения свыше 1 млн человек. Здесь же в школах больше и учителей с незначительным педагогическим стажем (менее 5 лет). Это может объясняться как наличием широкого выбора школ (а значит, возможностей для смены работы в пределах своей профессии), так и большим разнообразием рынка труда с конкурентными вакансиями.

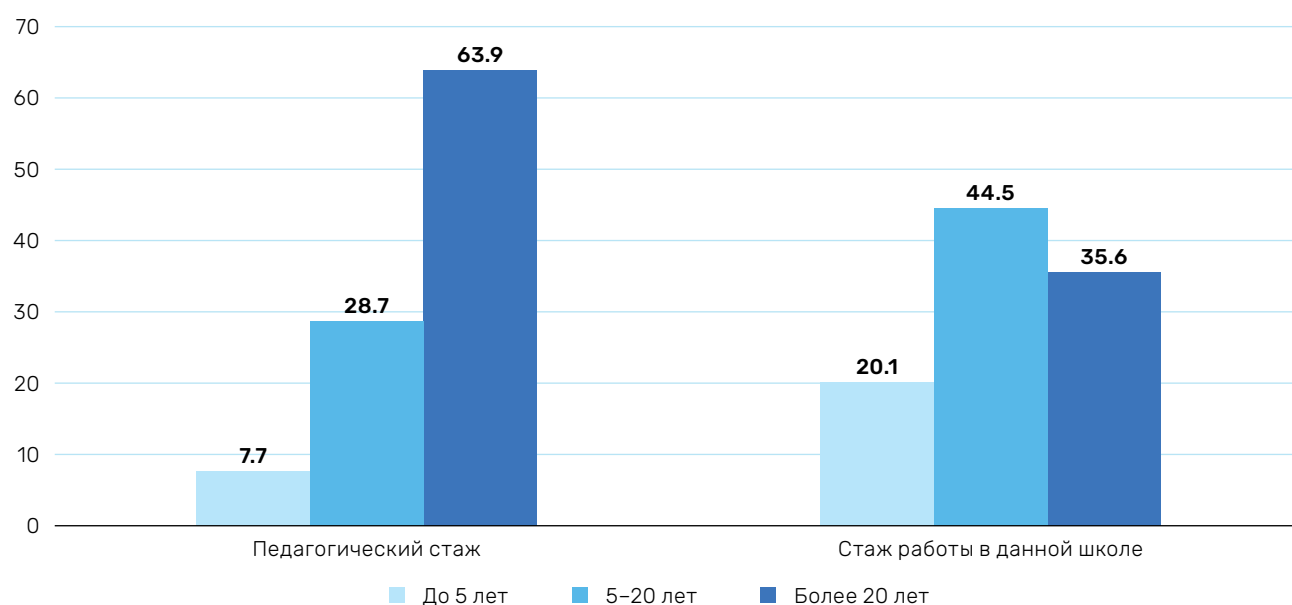
В целом более опытные учителя и работают с более продвинутыми сложными программами (стаж 63.9% давших ответ превышает 20 лет) (рис. 5). Среди педагогов с опытом работы менее 5 лет только 7,7% работают по программам повышенного уровня. Однако если рассматривать структуру по стажу применительно к программам повышенного уровня в ракурсе работы в одной школе, то ситуация несколько иная. Чаще по программам повышенного уровня работают учителя с эффективным стажем от 5 до 20 лет (44.5% ответивших), тогда как «старожилам» (педагогам, проработавшим в данной организации более 20 лет) это относится в меньшей степени (35.6%).

Наконец, как уже было отмечено, школы испытывают дефицит специалистов в области

индивидуального сопровождения учащихся. При вопросе родителям о возможности у ребенка получить консультацию специалистов (с уточнением, каких именно) 64.5% ответивших признали, что вообще не знают о тьюторах, 48.8% – об учителях-дефектологах, 42.7% – о социальных педагогах. Это может объясняться слабой информированностью родителей, однако более вероятно, что таких специалистов просто нет в школах (рис.6). Чаще всего родители утвердительно отвечают на данный вопрос в отношении педагогов-психологов (55.6% ответивших заявляют, что их дети могут получить консультацию профильных специалистов), педагогов-предметников (49.2%). Достаточно незначительна доля родителей, кто ссылается на возможность проконсультироваться с учителем-логопедом (27.4%).

Таким образом, можно видеть, что тенденции в динамике показателей состояния педагогических кадров имеют свою территориальную специфику, особенно в отношении доли молодых и опытных педагогов. Кроме того, школы испытывают дефицит педагогов в области индивидуального сопровождения развития детей, что фиксируется родителями учащихся.

**Рис. 5. Работа учителей школ по образовательным программам повышенного уровня в разрезе величины педагогического стажа и стажа работы в данной школе (в процентах от численности ответивших)**

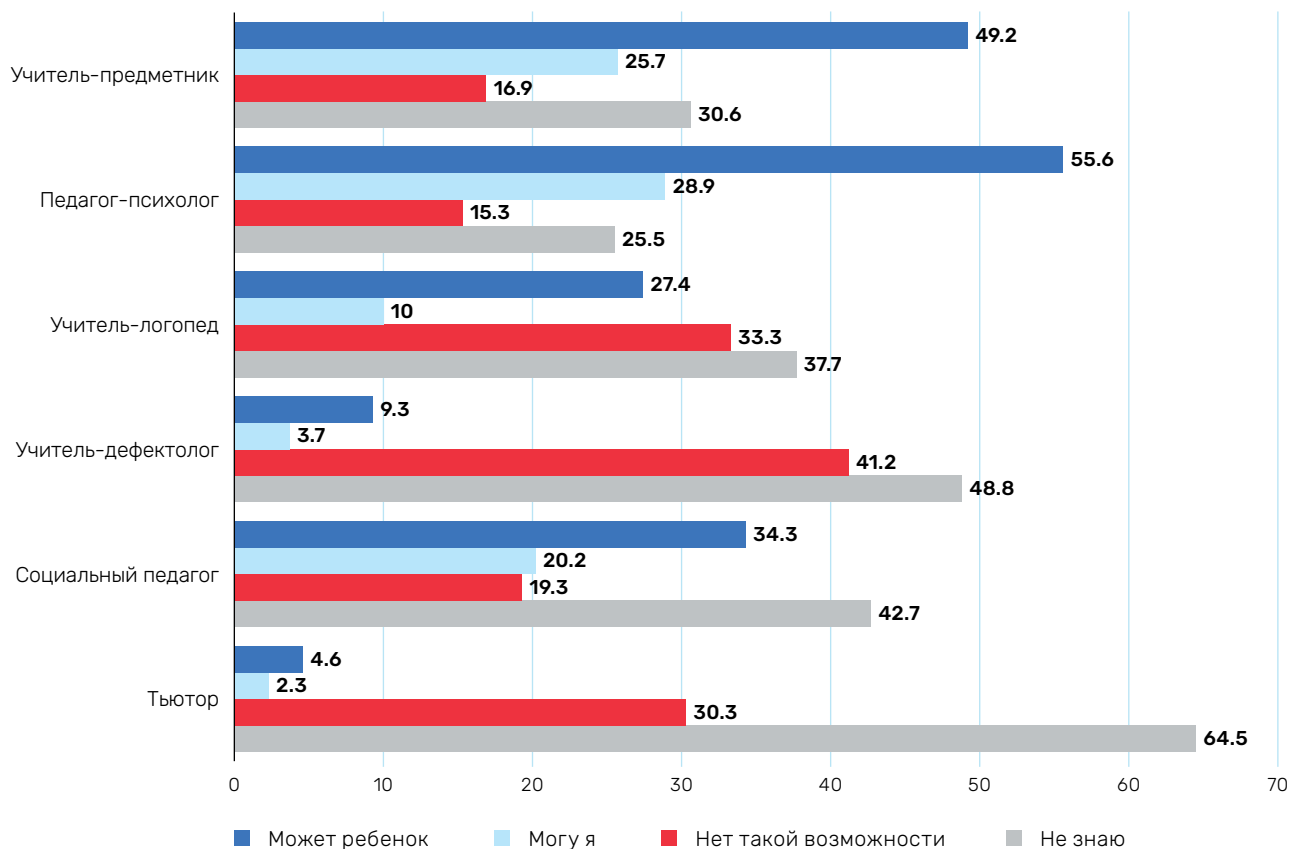


Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 6. Возможность родителей и детей получить консультацию конкретных специалистов в школе**

(в процентах от численности ответивших родителей)

❓ Есть ли у Вас и Вашего ребенка возможность получить в школе консультацию у специалистов? Если да, то у каких?



Источник: НИУ ВШЭ, опрос родителей в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

## 2. Профессиональная деятельность педагогов

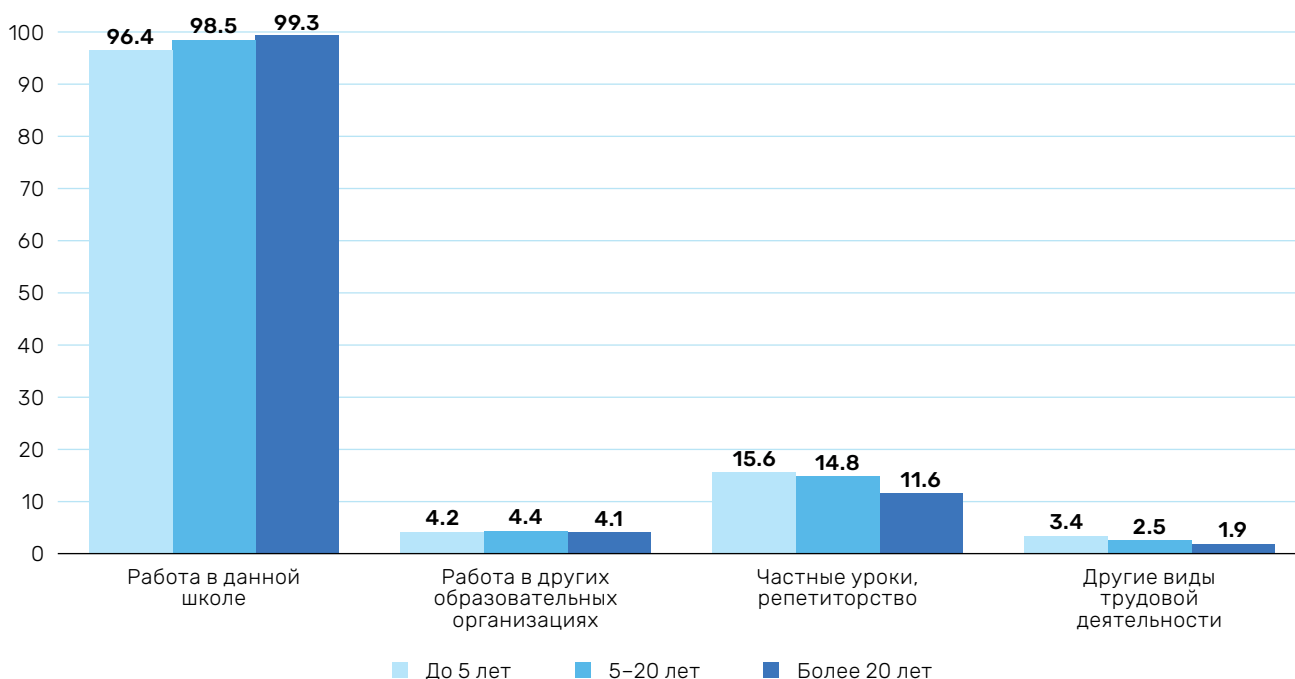
Традиционно учителя практически полностью загружены своей основной работой, имея очень незначительное время для других видов трудовой деятельности.

Так, подавляющая часть учителей, при этом с разным педагогическим стажем, отмечают, что практически все время у них занимает работа в данной школе (рис. 7). Разброс по стажу тут очень незначительный – это подтвердили 96.4% ответивших педагогов с небольшим стажем (менее 5 лет) и 99.3% ответивших учителей со стажем более 20 лет. Стабильна и доля тех, кто одновременно со своей основной

работой в данной школе трудятся в других образовательных организациях (4.1–4.4%). Репетиторство – источник дополнительного дохода – назвали как вид деятельности 15.6% учителей с небольшим педагогическим стажем, что превышает данный показатель для их более опытных коллег (11.6%).

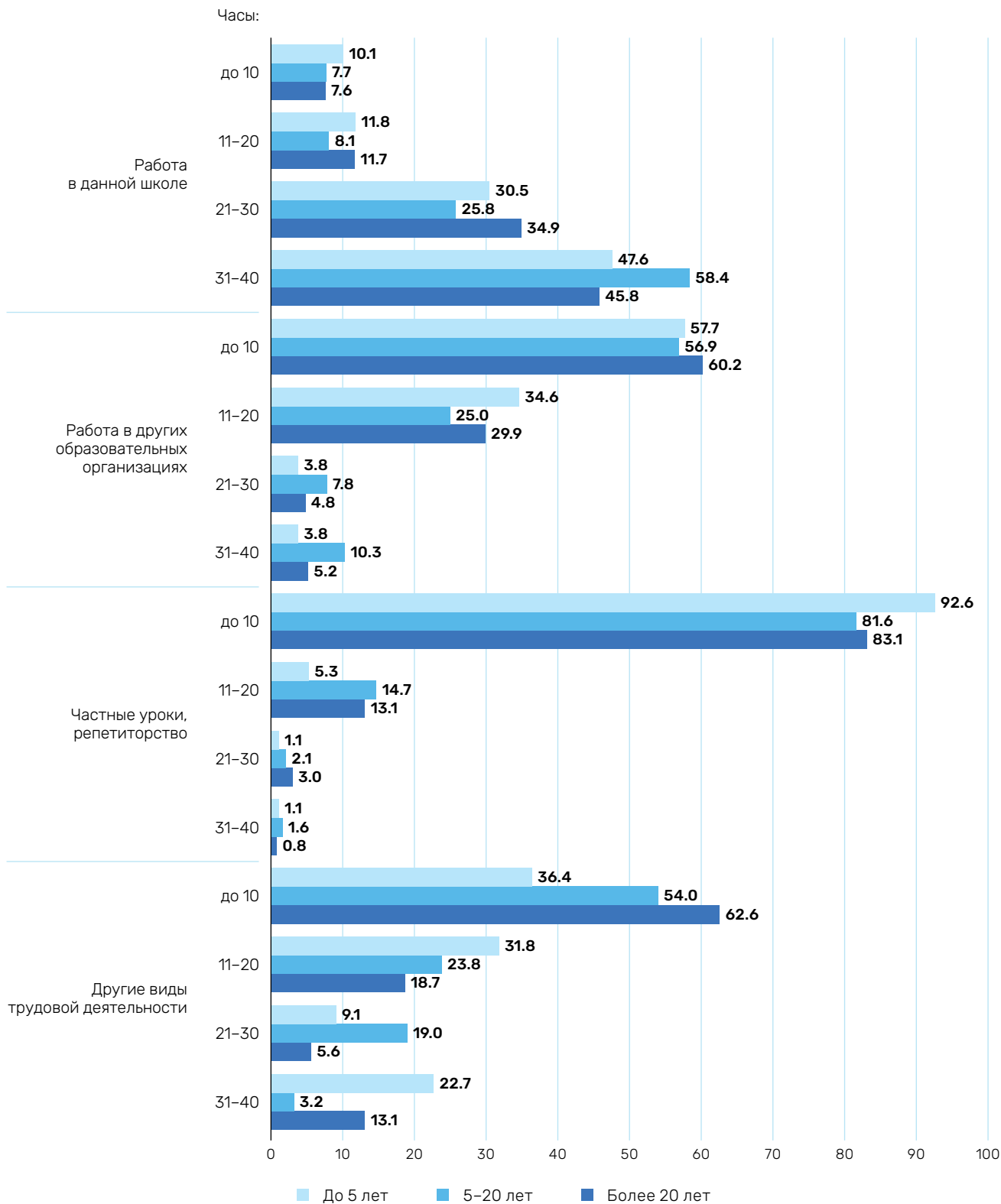
Интерес представляет и структура времени, уделяемого учителями для разных видов своей профессиональной деятельности. Так, более 58.4% ответивших с педагогическим опытом от 5 до 20 лет 31–40 часов в неделю заняты работой в своей школе; еще 56.9% педагогов

**Рис. 7. Виды деятельности, которыми занимались учителя школ, в разрезе величины педагогического стажа и стажа работы в данной школе: первое полугодие 2019/2020 уч. г. (в процентах от численности ответивших)**



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 8. Виды деятельности, которыми занимались учителя школ, в разрезе величины педагогического стажа в данной школе: первое полугодие 2019/2020 уч. г.**  
(в часах; в процентах от численности ответивших)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

с таким стажем отметили, что до 10 часов в неделю работают в других образовательных организациях. Следует сказать, что педагоги со стажем от 5 до 20 лет наиболее перегружены. В дополнение к работе в своей и других школах они занимаются репетиторством не менее 10 часов в неделю (81.6% ответивших; при этом у 14.7% данный вид подработки занимает еженедельно от 11 до 20 часов). Кроме того, 54% учителей с тем же стажем до 10 часов в неделю заняты другими видами трудовой деятельности. Можно констатировать, что значительно перегружены все категории педагогов независимо от величины педагогического стажа. Так, 45.8% учителей со стажем более 20 лет 31–40 часов в неделю работают в своей школе; 83.1% этой категории до 10 часов в неделю тратят на репетиторство. Но очень высокая занятость и у молодых педагогов. Они в меньшей степени задействованы по месту своей основной работы (до 47.6% – 31–40 часов в неделю), однако компенсируют эту загрузку работой в других образовательных организациях (34.6% – до 10 часов в неделю), репетиторством (92.6%), а также участием в других видах трудовой активности.

Структура педагогической деятельности по основному месту работы педагогов различных предметных дисциплин достаточно разнообразна (рис. 9), при этом имеет свои закономерности. Так, практически все педагоги-предметники на первое место ставят очную форму обучения. Далее чаще всего следуют проверка работ учащихся (это касается учителей начальных классов, естественных и гуманитарных дисциплин) и отчетность (работа с текущей документацией). Последнее – один из наиболее распространенных видов деятельности современных учителей в школах. Заметим, что в 2019/2020 учебном году уроки в удаленной форме и дистанционные занятия отмечало незначительное число педагогов-предметников – эти два вида минимально представлены в структуре профессиональной деятельности. Возможно, здесь кроется одна из причин серьезного напряжения и дискомфорта педагогов и школьников в период пандемии COVID-19 в 2020/2021 учебном году. Характерно, что все педагоги-предметники выделяли в структуре своей деятельности работу с родителями и индивидуальную работу с учащимися (подробнее о последнем ниже). Высока

доля и тех, кто фиксировал среди видов своей занятости внеклассные мероприятия с учениками (экскурсии, олимпиады, другая работа по предмету) и собственное профессиональное развитие.

Как говорилось выше, значительная часть педагогов отметила свою индивидуальную работу с учащимися (рис. 10).

Такая работа дифференцирована по разным группам школьников. И тут есть определенная специфика. Так, например, можно заметить, что более старшие и опытные учителя (30 и более лет) сконцентрированы на дополнительной работе с учащимися с низкой академической успеваемостью (68.0% ответивших учителей в возрасте 30–50 лет и 68.2% – старше 50 лет). Дополнительным занятиям с этой категорией обучающихся отдают свое время и 56.6% молодых учителей (в возрасте до 30 лет). Но молодые учителя в целом реже занимаются дополнительно со всеми группами учеников. Так, с одаренными и мотивированными школьниками – 42.5% ответивших педагогов моложе 30 лет (на фоне 56.0% учителей в возрасте 30–50 лет и 62.6% – старше 50 лет). А вообще не проводят дополнительных занятий 22.6% молодых учителей. Это вдвое превышает показатель для преподавателей старше 50 лет (11.4%). Третья группа учеников по частоте охвата индивидуальными занятиями – имеющие ограниченные возможности здоровья и инвалидность, с ними работают дополнительно в целом менее трети ответивших учителей разных возрастных групп. Реже всего во внеурочное время занимаются с детьми, для которых русский язык не является родным (разброс по возрастным группам ответивших педагогов тут незначителен – в пределах 12.1–15.5%).

Ранее отмечалось, что работа с отчетной документацией – распространенный вид деятельности в рамках еженедельной занятости учителей. Отчетность эта весьма разнообразна (рис. 11).

Так, 92.7% ответивших отметили рабочую программу по предмету на основе примерных основных общеобразовательных программ, 88.9% вели электронный журнал, хотя при этом бумажные журналы заполняли 49.2% учителей несмотря на неоднократные разъяснения федеральных органов исполнительной власти о ненужности дублирования этих двух видов отчетности. Готовили конспекты уроков 80.2%

**Рис. 9. Виды деятельности, которыми занимались учителя школ, в разрезе предметных дисциплин: первое полугодие 2019/2020 уч. г. (в процентах от численности ответивших)**

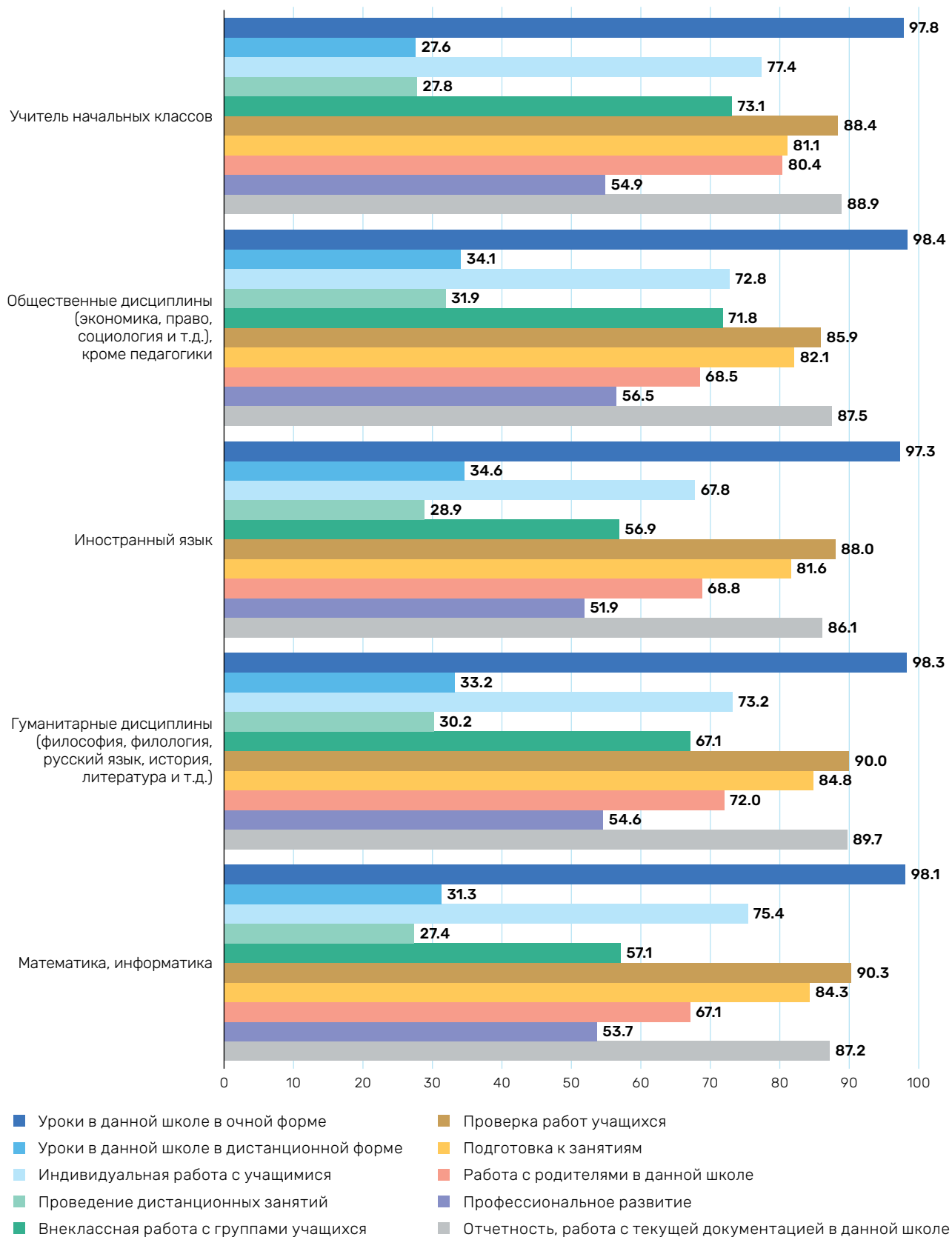
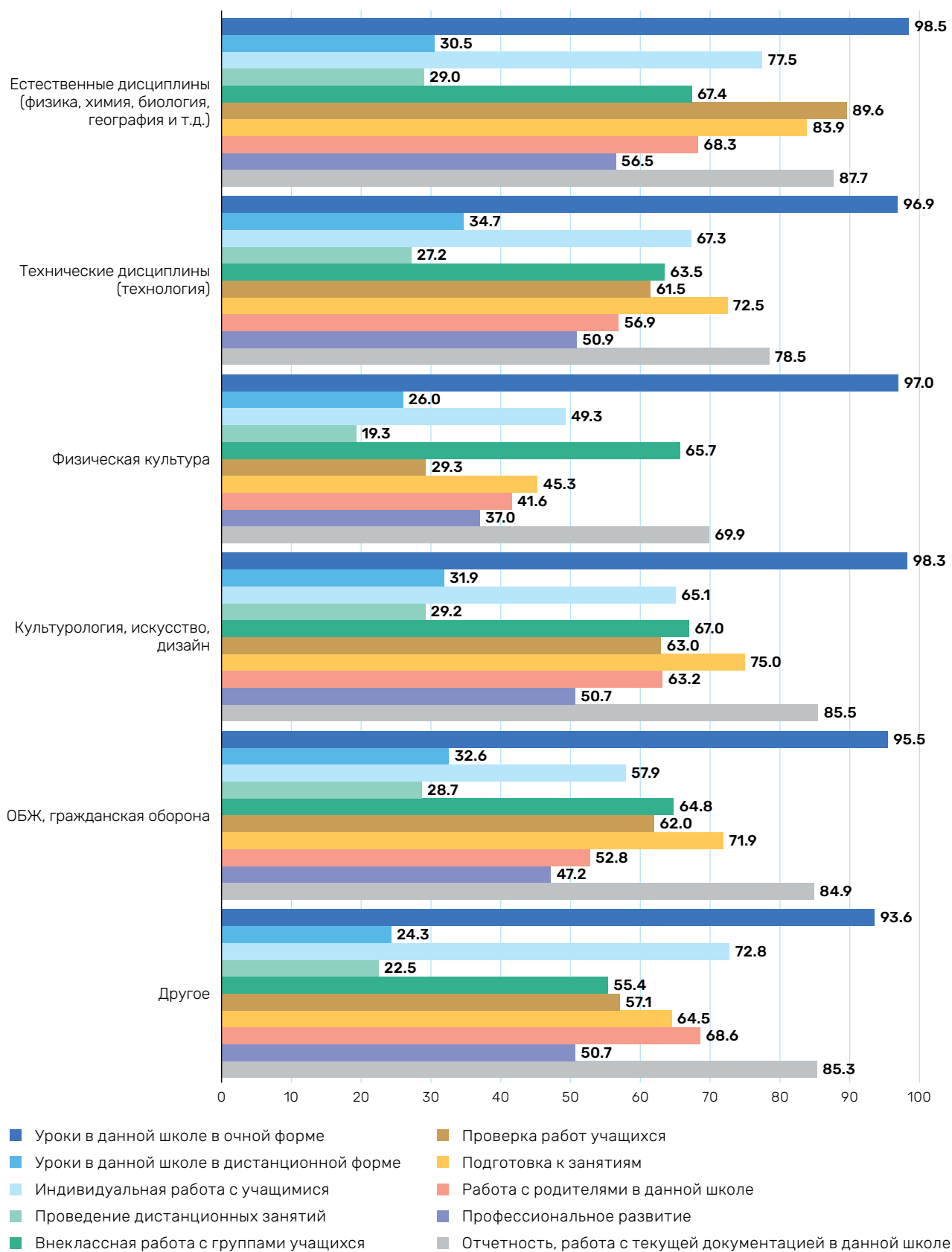


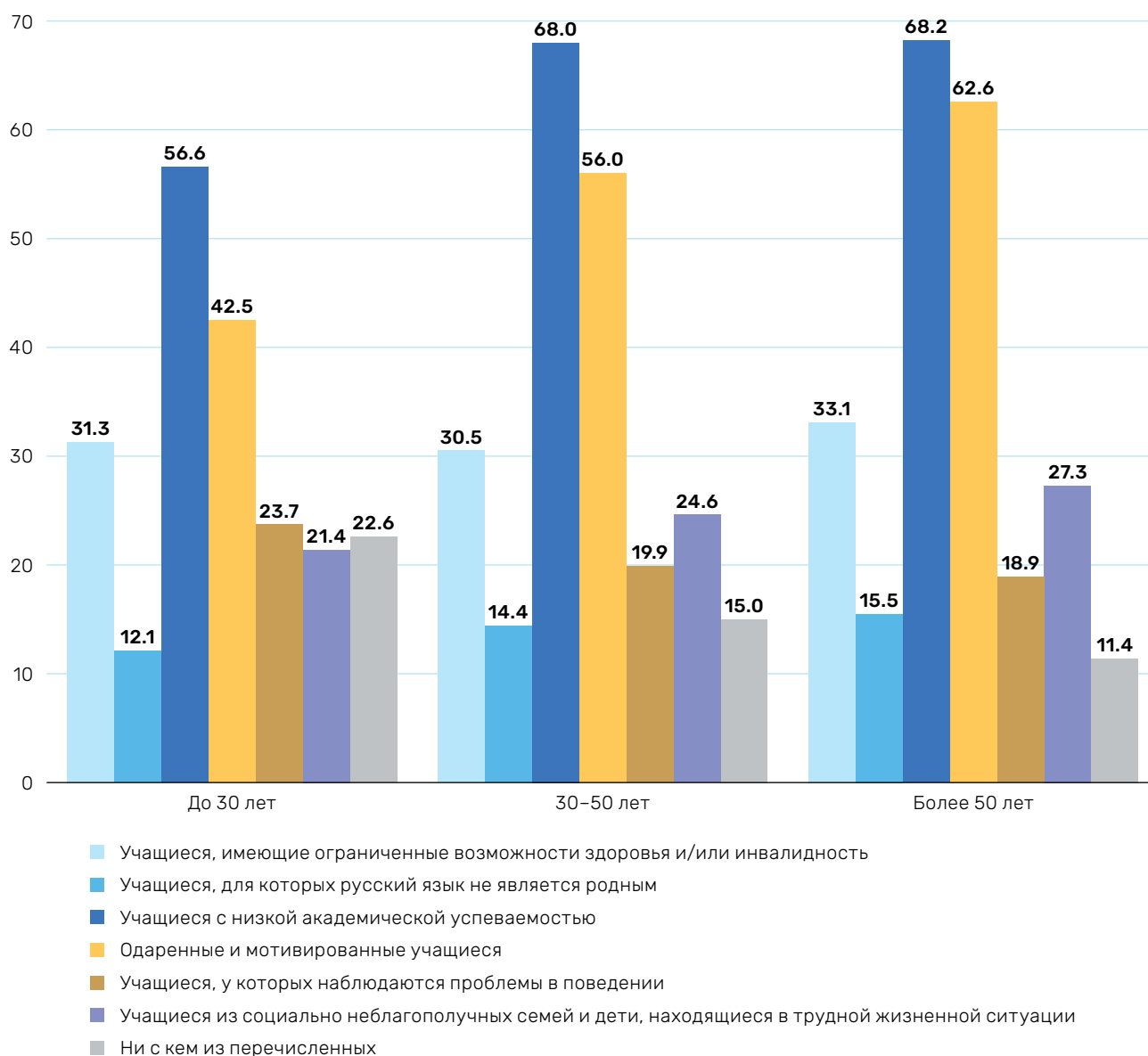
Рис. 9 (окончание)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.



**Рис. 10. Категории учащихся, с которыми проводятся дополнительные занятия, в разрезе возрастных групп педагогов**  
(в процентах от численности ответивших учителей)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

учителей, но практически столько же – 79.8% – заполняли журналы инструктажа и инструкции по технике безопасности. Более половины ответивших из 22 предложенных в опросе видов отчетности выбрали 13.

Большинство учителей отметили, что за последние два года объемы разнообразной работы увеличились (рис. 12).

Учителя с разным педагогическим стажем неоднозначно характеризуют динамику своей занятости. Педагоги со стажем менее 5 лет

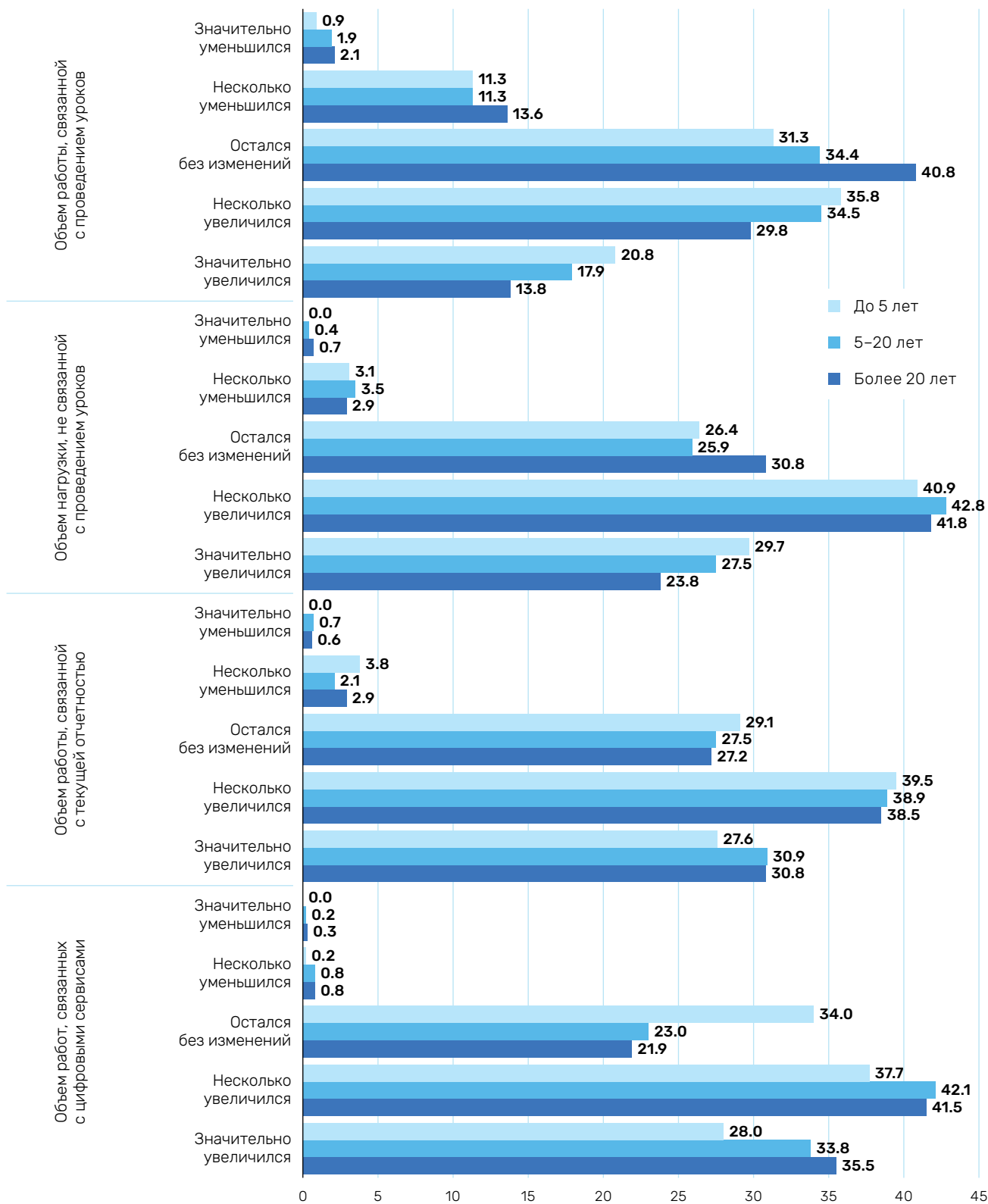
отмечают рост объема работы, как связанной с проведением уроков, так и не относящейся к ним, они же говорят и об увеличении нагрузок, вызванных текущей отчетностью. Однако данная категория педагогов в меньшей степени по сравнению с более опытными коллегами, чей стаж в диапазоне 5–20 лет и превышает его, фиксирует возрастание загруженности, обусловленной работой с цифровыми сервисами. Изначально более высокий уровень цифровой грамотности и привычка

**Рис. 11. Виды отчетной документации, которую учителя школ составляли (заполняли) в прошлом (2019/2020) уч. г. (в процентах от численности ответивших)**



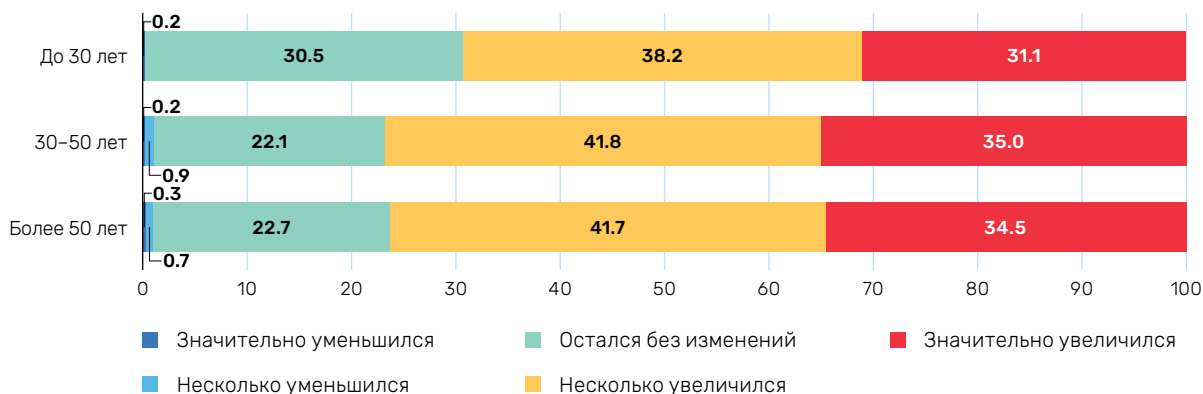
Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 12. Изменение условий деятельности учителей школ за последние два года (2019–2021) в разрезе объемов выполняемых работ и величины педагогического стажа (в процентах от численности ответивших)**



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 13. Изменение условий деятельности учителей школ за последние два года (2019–2021) в разрезе объема работ с цифровыми сервисами и возрастных групп педагогов (в процентах от численности ответивших)**





Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

пользоваться электронными гаджетами делают для молодых учителей эту нагрузку менее ощутимой (рис. 13).

Как можно видеть, 31.1% учителей в возрасте до 30 лет отмечают значительное увеличение за последние два года объема работ, связанных с цифровыми сервисами, 38.2% – его относительный рост. Для сравнения: о заметно возросшем уровне обязанностей такого рода заявили 35% учителей в возрасте 30–50 лет (41.8% признали некоторое увеличение) и 34.5% преподавателей старше 50 лет (41.7% заметили некоторое увеличение).

Таким образом, следует констатировать, что педагоги школ значительно перегружены.

В большей степени это касается контингента среднего возраста. Молодые преподаватели чаще загружают себя дополнительной работой, не связанной со своей школой, а также занимаются репетиторством. Весь педагогический персонал фиксирует существенный груз текущей отчетности. Молодые учителя, по собственному признанию, менее отягощены работой с цифровыми сервисами по сравнению с более возрастными коллегами. Однако в целом все категории учителей отмечают рост своей загруженности в последние два года. Это связано с повышением не только уровня отчетности, но и урочной и внеурочной нагрузки.



### 3. Меры по повышению профессионального уровня педагогических кадров

Профессиональный рост и развитие учителей играют важную роль в повышении качества школьного образования и его конкурентоспособности. При этом необходимо обеспечить возможность непрерывного профессионального совершенствования как в специализированных организациях, так и на рабочем месте. Создание условий для горизонтального и вертикального роста предполагает не только предложение программ повышения квалификации, но и продуцирование механизмов позитивной мотивации учителей. Все это может быть реализовано в том случае, если имеются возможности для профессиональной рефлексии, самообразования, поддерживаемые адекватным вознаграждением и иной адресной помощью соответствующего профиля. Учителям необходимо анализировать свои профессиональные дефициты с целью их ликвидации, увязки углубления собственных компетенций с развитием как своей образовательной организации, так и с качественной трансформацией образовательного процесса в целом.

Наконец, создание условий означает также разноплановость предложений и приемов работы с учителями, имеющими различный опыт, стаж, уровень квалификации. Так, например, при анализе своих профессиональных дефицитов преподаватели с незначительным педагогическим стажем на первое место ставят нехватку навыков работы с учащимися, имеющими проблемы в поведении (42,6%), и методик обучения школьников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью (рис. 14.). У опытных же учителей, чей стаж превышает 20 лет, наиболее остро ощущается недостаток навыков и методик работы в дистанционном режиме (45,6%), навыков в области компьютерных и информационных технологий применительно к работе учителя (23,8%).

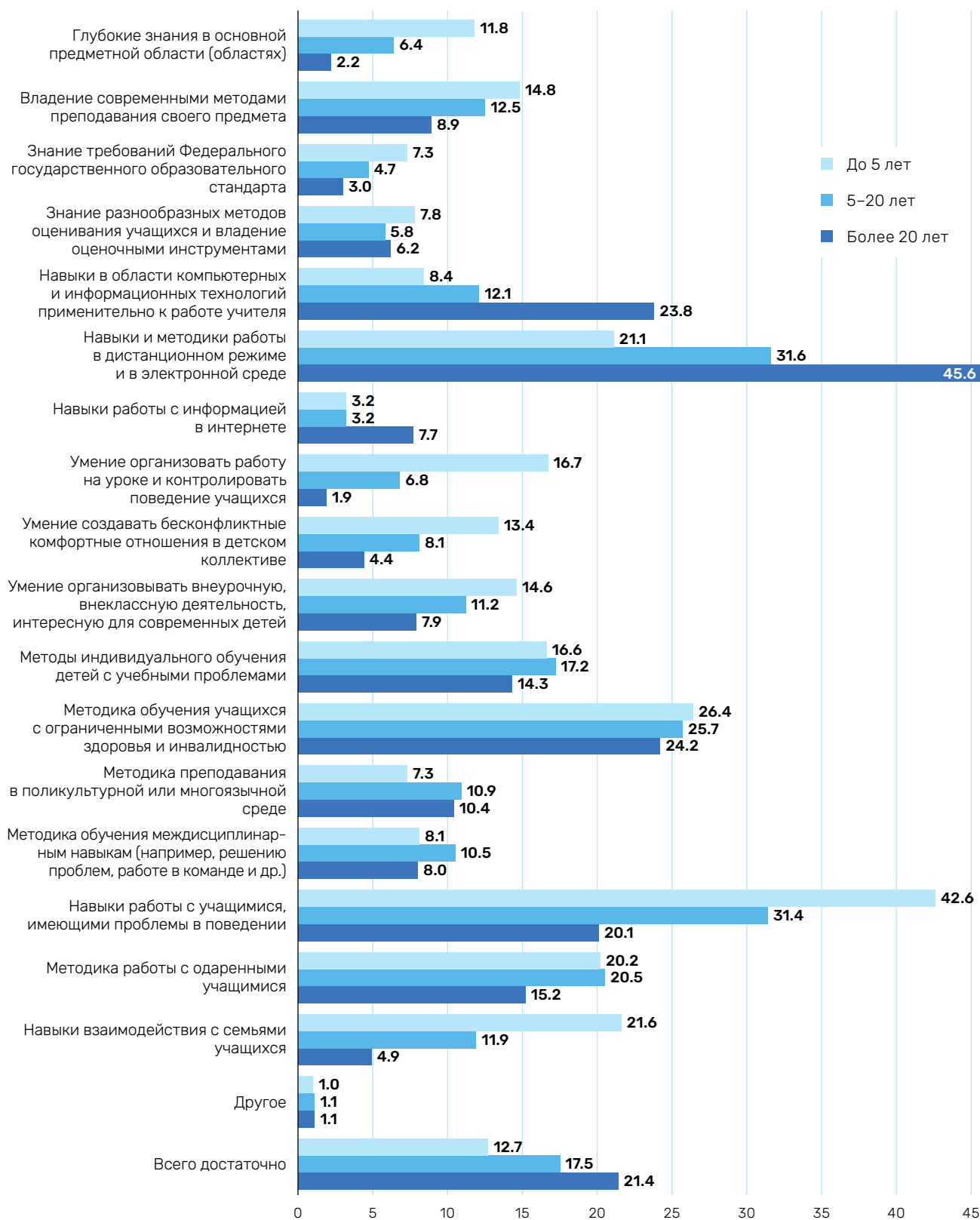
Методики обучения учащихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью являются общим профессиональным дефицитом для учителей независимо от стажа работы.

Опытные учителя в отличие от коллег с меньшей практикой чаще считают, что у них достаточно знаний, навыков и компетенций и им не требуется приобретать что-то новое (21,4%). Однако вдумчивая индивидуальная и коллективная профессиональная рефлексия – важнейшее условие для адресного определения запросов и формирования предложения с целью повышения профессионального уровня преподавателей.

На сегодняшний день учителя не слишком часто практикуют диагностику своих профессиональных компетенций, которую проводят центры оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, а более трети (38,8%) вообще не принимали участия в такой процедуре (рис. 15). При этом на фоне сельских школ или школ, находящихся в городских поселениях, заметно выделяются образовательные организации Москвы, где 72,8% учителей уже проходили соответствующие испытания. В остальных населенных пунктах (с численностью жителей от 100 тыс. до 1 млн человек) эта цифра не превышает 46%. Вместе с тем такая диагностика – важный инструмент профессиональных оценки и самооценки, направленных на определение зон развития.

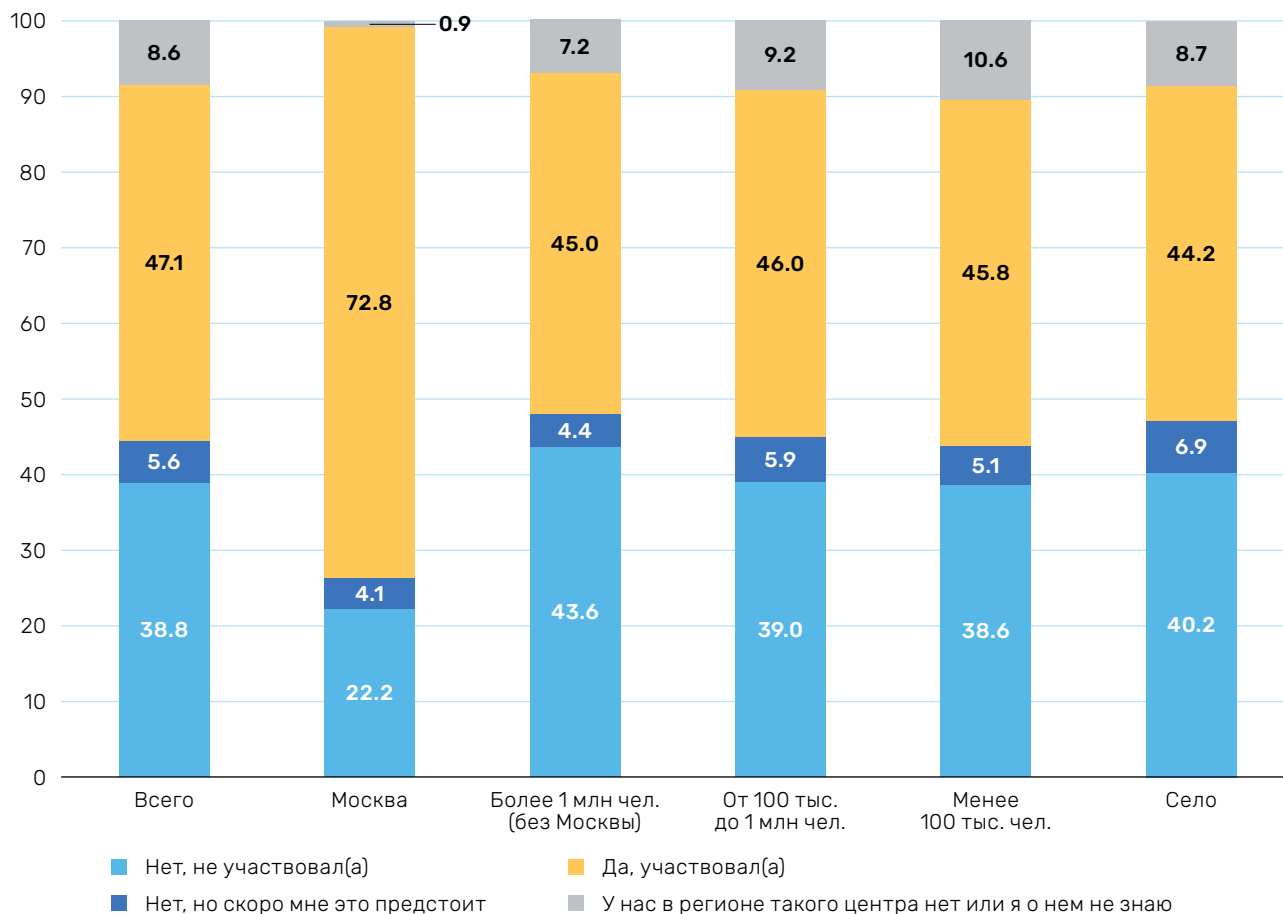
Кроме возможностей внешней диагностики важны и условия для самообразования и профессионального развития. Их относительное улучшение за последние два года фиксируют представители всех возрастных групп (до 30, 30–50 и свыше лет) (рис. 16). Разброс при этом минимальный (25,8–28,1% отметили, что возможности несколько улучшились).

**Рис. 14. Дефициты профессиональных навыков в работе учителей школ в разрезе величины педагогического стажа (в процентах от численности ответивших)**



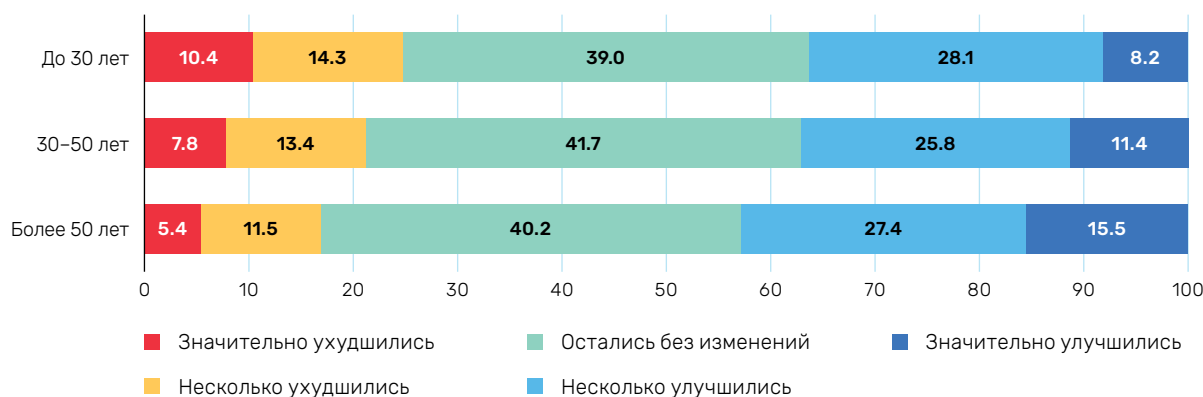
Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 15. Участие учителей школ в диагностике профессиональных компетенций, проводимой центрами оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, в разрезе типов населенных пунктов (в процентах от численности ответивших)**



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 16. Возможности для изучения педагогических публикаций, литературы у учителей школ в последние два года (2019–2021) в разрезе возрастных групп (в процентах от численности ответивших)**



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

Однако педагоги старшего поколения (свыше 50 лет) более оптимистичны в своем восприятии (15.5%) в сравнении с молодыми коллегами (8.2% учителей до 30 лет). И все же большинство педагогов независимо от возраста (39.0–41.2%) уверены, что эти возможности не изменились.

За последние три года значительно изменились форматы мероприятий профессионального развития, в которых принимают участие учителя (рис. 17). При этом подобная тенденция является общей для школ, находящихся в населенных пунктах разных типов. Так, онлайн-курсы/семинары уверенно опередили аудиторные курсы/семинары/мастер-классы в локациях всех типов. Их отметили 79.1% московских педагогов и одновременно 77.5% сельских. На втором месте по популярности также не аудиторные лекции, а изучение образовательных материалов в интернете. Наиболее востребована данная форма у московских учителей (62.2% ответивших), однако ненамного отстают в этом плане и коллеги, представляющие прочие территории (54.8–57.3%), причем и здесь сельские учителя практически не уступают городским. На третьем месте – посещение уроков своих коллег, что чаще используется в сельских школах (58.3% ответивших) и минимально – в московских (38%). А аудиторные курсы по привлекательности занимают лишь четвертую позицию.

Институты повышения квалификации в регионах – самые популярные площадки для проведения мероприятий по профессиональному развитию педагогов из всех населенных пунктов (56.8–60.3%), кроме Москвы (33.7% ответивших) (рис. 18). В Москве наиболее востребованная форма – мероприятия на рабочем месте: семинары, мастер-классы, тренинги с участием приглашенных специалистов (60.1%). Данный формат пользуется большим спросом в крупных городах с населением свыше 1 млн человек (51.8% ответивших), что может объясняться развитым предложением и возможностями школ оплачивать такие занятия. Повышению уровня профессиональных компетенций способствует и быстро набирающая популярность форма онлайн-курсов

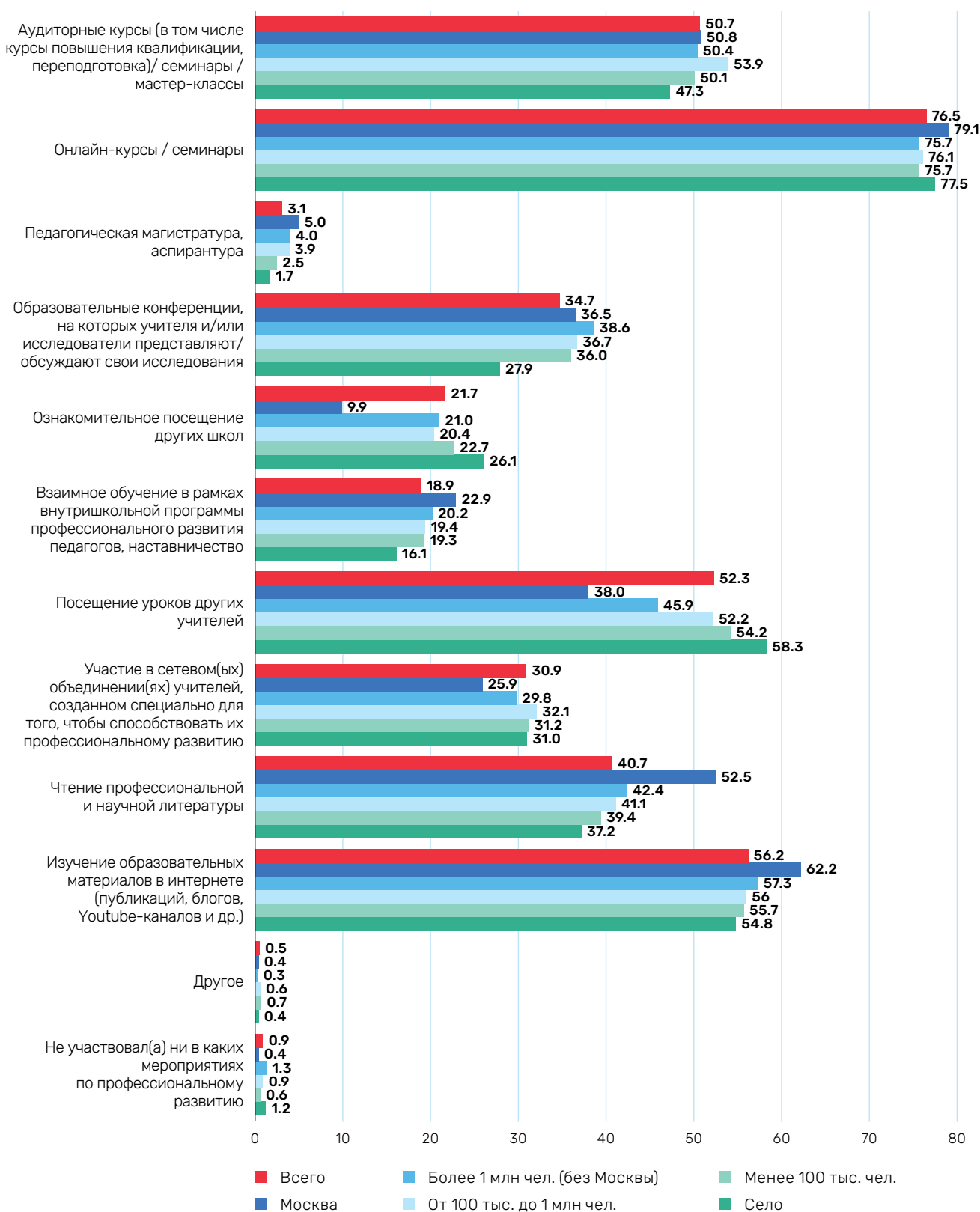
в институте повышения квалификации или в вузе (ее отметили не только 55.6% учителей Москвы, но и 46.3% сельских учителей). Кроме того, активно работают и другие провайдеры, предлагающие соответствующие программы или другие форматы онлайн-мероприятий. До четверти всех педагогов из населенных пунктов разных типов рассматривают этот формат своего профессионального развития в качестве актуального.

Однако имеющиеся возможности для профессионального развития не в полной мере удовлетворяют педагогов (рис. 19). Свыше 52.9% молодых учителей в возрасте до 30 лет отмечают в качестве препятствия для профессионального роста график работы, не позволяющий отвлекаться на другие занятия; при этом среди преподавателей 30–50 лет 43.7% отметили данную причину как основную. Старшее поколение в меньшей степени, чем их молодые коллеги, склонно винить свой график – 32.9% вообще не находят никаких препятствий для профессионального продвижения. И 23.5% учителей старше 50 лет не видят стимулов для участия в такой деятельности; с ними согласны и 32.3% из числа молодых кадров.

Таким образом, анализ обнаруживает как схожие черты, так и различия в восприятии разными группами учителей имеющихся условий для профессионального развития. Это выражается в неоднородности профессиональных дефицитов, когда более молодые педагоги чаще испытывают проблемы коммуникации со сложными учащимися и учениками с особенностями здоровья, а учителя старше 50 лет обращают внимание на нехватку у себя цифровых навыков. Однако именно онлайн-форматы становятся наиболее востребованными и популярными для повышения профессиональных компетенций независимо от локации образовательных организаций. Основной проблемой, препятствующей профессиональному развитию, педагоги считают отсутствие необходимых стимулов. Для молодых вопросы стимулов и времени являются более актуальными, чем для преподавателей старшей возрастной когорты.

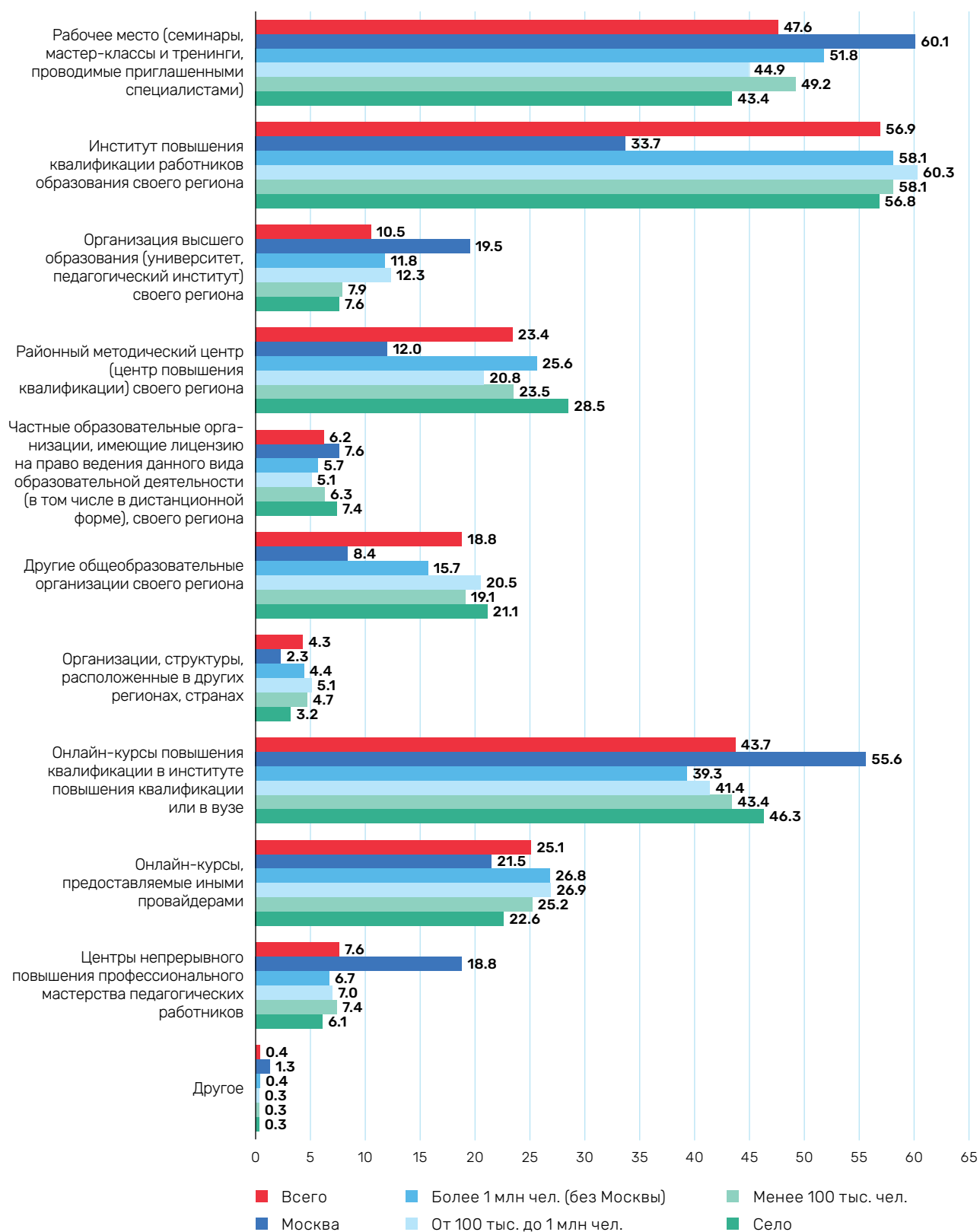


**Рис. 17. Участие учителей школ в мероприятиях с целью профессионального развития за последние три года в разрезе типов населенных пунктов (в процентах от численности ответивших)**



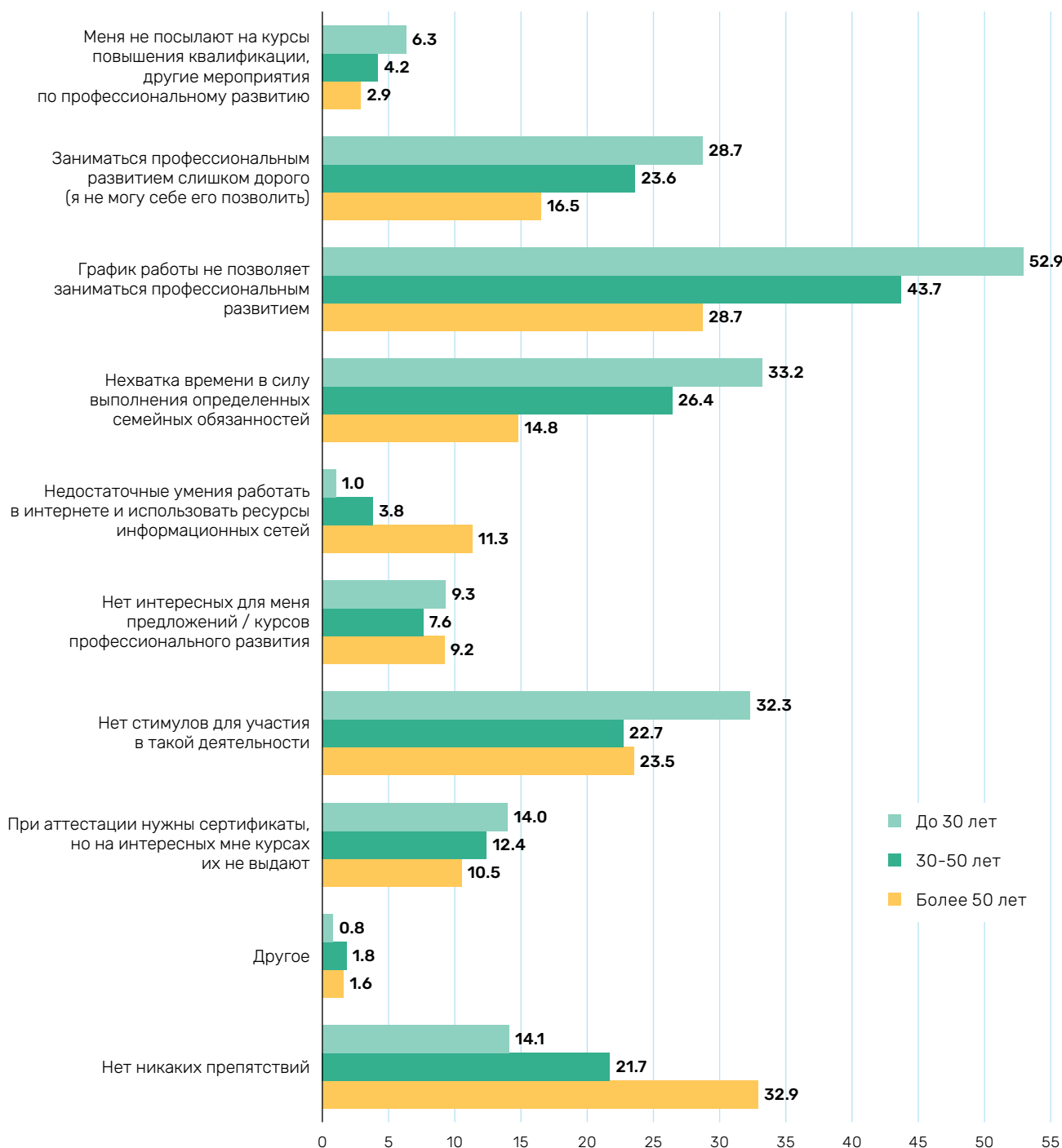
Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 18. Места, где проходили мероприятия с целью профессионального развития учителей школ в последние три года, в разрезе типов населенных пунктов (в процентах от численности ответивших)**



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 19. Препятствия для профессионального развития, с которыми сталкиваются учителя школ, в разрезе возрастных групп (в процентах от численности ответивших)**



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

## 4. Удовлетворенность педагогов условиями для профессиональной деятельности в школе

В целом ряде исследований отмечается важная роль благоприятного климата в школе как условия для повышения качества образования. При этом характер школьного климата во многом определяется состоянием педагогов. Как уже говорилось, сегодня все учителя испытывают перегрузку, связанную и с основной деятельностью, и с возрастающим объемом отчетности. Эти факторы неодинаково проявляются в различных возрастных группах, однако в совокупности воспринимаются как общая тенденция.

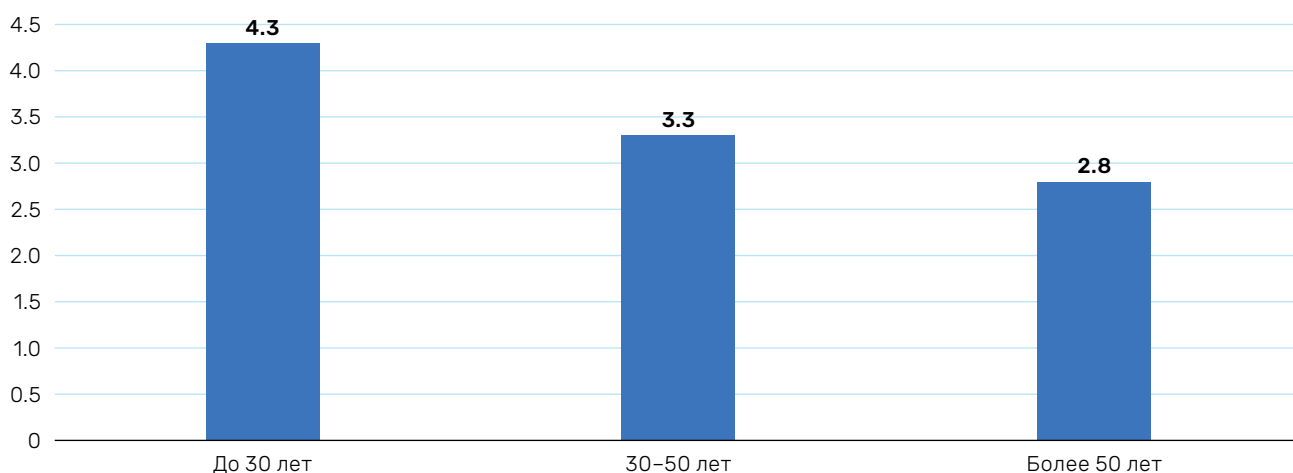
В целом учителя считают высоким профессиональный потенциал коллектива (рис. 20). Низким его уровень выглядит лишь в глазах 2.8% педагогов в возрасте старше 50 лет. Молодые преподаватели настроены критичнее (4.3% ответивших).

В большей степени учителей волнует нехватка времени. Она ощущается, в частности, и при подготовке к урокам. Эту проблему отмечают

представители всех возрастных групп педагогов, однако молодые учителя (моложе 30 лет) воспринимают ее острее (30.3% ответивших «абсолютно согласны» с вынесенным в вопрос утверждением, еще 42.1% – «скорее согласны»), чем преподаватели старше 50 лет (17.6 и 49.6% соответственно) (рис. 21). Вкупе с перегруженностью нехватка времени нередко становится причиной стрессов и неудовлетворенности учителей.

Казалось бы, проблема профессионального выгорания должна быть более актуальной для опытных, давно работающих педагогов, однако это не так. Именно молодые учителя с небольшим профессиональным стажем (менее 5 лет) гораздо чаще испытывают разочарование в выбранной профессии (рис. 22). Так, 6.3% из их числа полагают, что сделали ошибку, став учителем, а еще 12.2% «скорее согласны» с таким утверждением. Это значительно

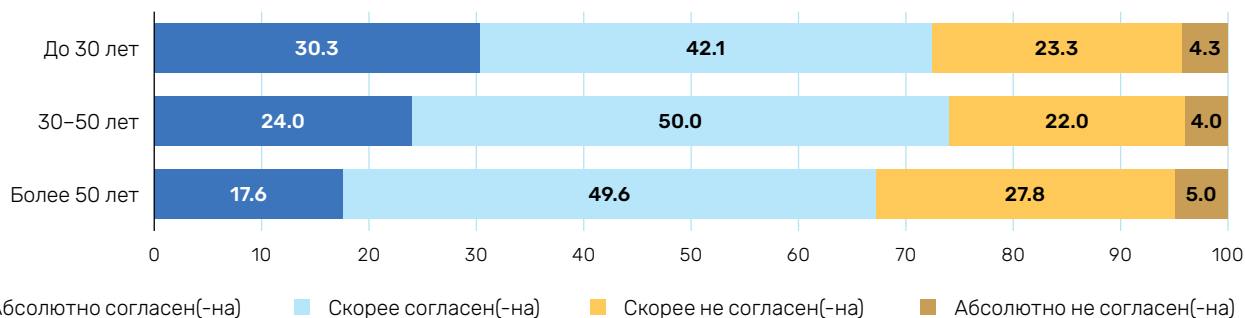
**Рис. 20. Низкий профессиональный потенциал коллектива как объект оценки учителей школ в разрезе возрастных групп (в процентах от численности ответивших)**



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 21. Нехватка времени для подготовки к урокам: отношение учителей школ в разрезе возрастных групп**  
(в процентах от численности ответивших)

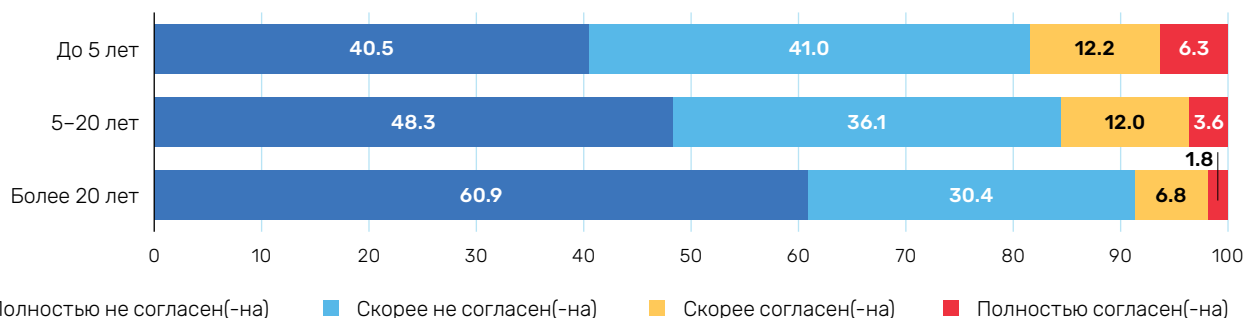
Как Вы относитесь к следующему утверждению: «Учителям часто не хватает времени на подготовку к урокам»?



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 22. Отношение к выбранной профессии учителей школ в разрезе величины педагогического стажа**  
(в процентах от численности ответивших)

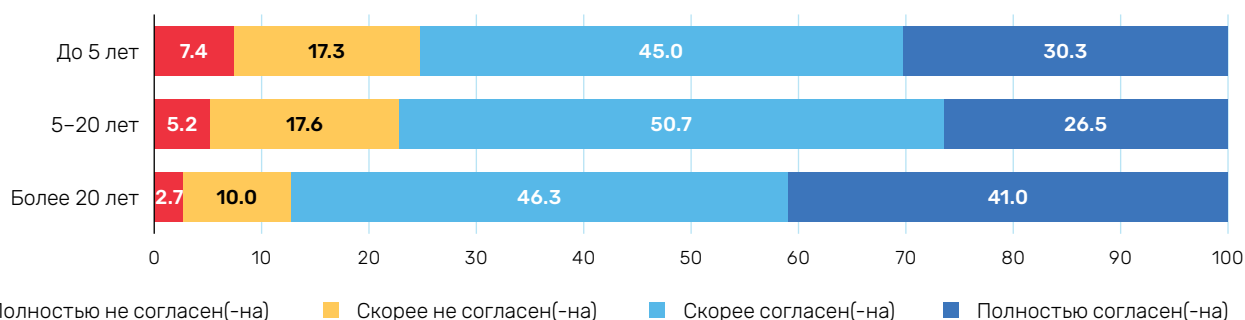
Как Вы относитесь к следующему утверждению: «Я обнаружил(а), что сделал(а) ошибку, став учителем»?



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 23. Удовлетворенность выбранной профессией учителей школ в разрезе величины педагогического стажа**  
(в процентах от численности ответивших)

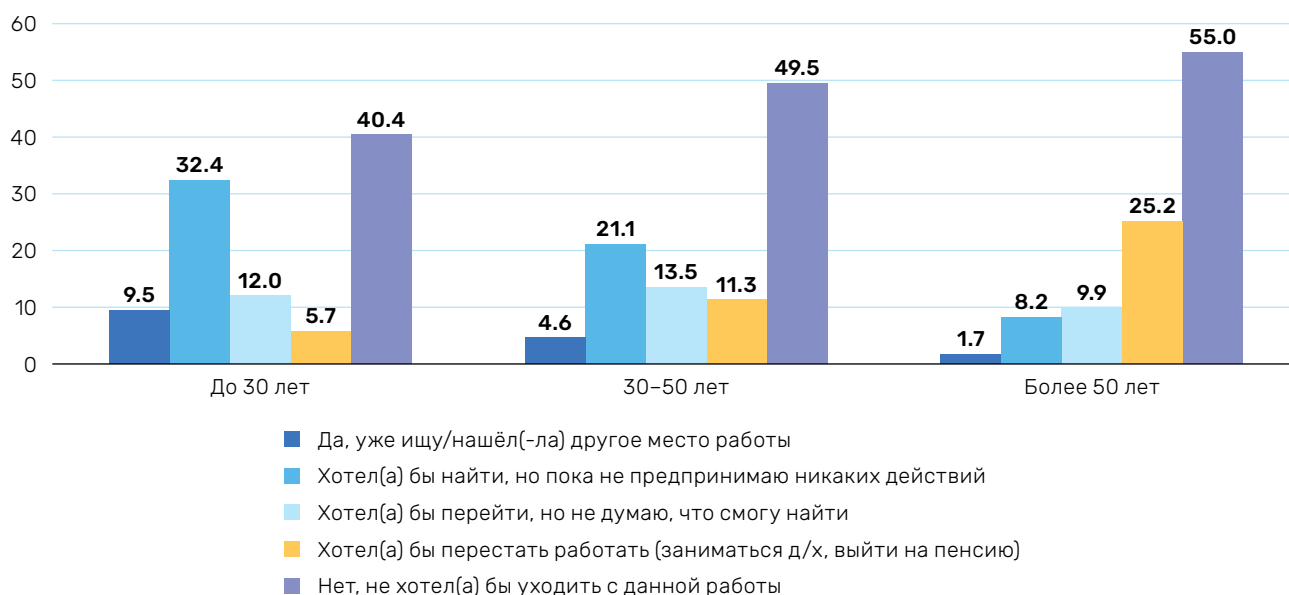
Согласны ли Вы со следующим утверждением: «Я выбрал(а) профессию учителя и счастлив(а), что работаю в школе»?



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 24. Желание сменить работу (перестать работать) у учителей школ в разрезе возрастных групп**  
(в процентах от численности ответивших)

❓ Хотели бы Вы перейти с работы в данной школе на какую-либо другую работу или вообще перестать работать?



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

больше, чем пришедших к подобным выводам учителей с педагогическим стажем, превышающим 20 лет (4.8 и 6.8% соответственно). К сожалению, проблема выгорания касается и педагогов, работающих 5–20 лет (3.6 и 12.0% соответственно). Однако следует признать, что большинство учителей не считают ошибкой выбранный профессию.

Свыше 87.3% учителей, проработавших 20 и более лет в школе, счастливы – полностью или в той или иной степени, – что работают в школе. Среди более молодых педагогов таких 77.2% (стаж 5–20 лет) и 75.3% (стаж менее 5 лет). Тем не менее 24.7% педагогов со стажем работы менее 5 лет и 22.8% – 5–20 лет «полностью не согласны» или «скорее не согласны» с приведенным выше утверждением, что также может служить признаком профессиональной неудовлетворенности (рис. 23).

Наконец, поводом для беспокойства является неудовлетворенность педагогов работой в своей школе и готовность трудоустроиться в другом месте (рис. 24). Если у четверти (25.4%) преподавателей старше 50 лет, ответивших на вопрос исследования, есть желание просто перестать работать и выйти на пенсию,

то 32.3% респондентов моложе 30 лет хотят сменить работу, но не предпринимают пока никаких действий. В целом инертность, неготовность учителей резко изменить свою жизнь позволяет сохранять стабильность педагогического корпуса. Примерно 55.0% его представителей старше 50 лет, 49.5% – в возрасте 30–50 лет и 40.4% – моложе 30 лет не хотят уходить со своей работы.

Проблемы профессионального выгорания вследствие перегрузки, невысокого уровня заработной платы, отсутствия стимулов для профессионального и личностного роста определяют общее состояние педагогических кадров. Однако большинство учителей любят свою профессию, удовлетворены местом своей работы или просто не готовы предпринимать активных действий для изменения сложившейся ситуации. Более критично по отношению к своей профессии и месту работы настроены молодые учителя, хотя их коллеги в самом продуктивном возрасте (30–50 лет) и с достаточным стажем (5–20 лет) также испытывают серьезный стресс из-за неудовлетворенности условиями своей профессиональной деятельности.

## 5. Уровень оплаты труда и материального обеспечения педагогических кадров

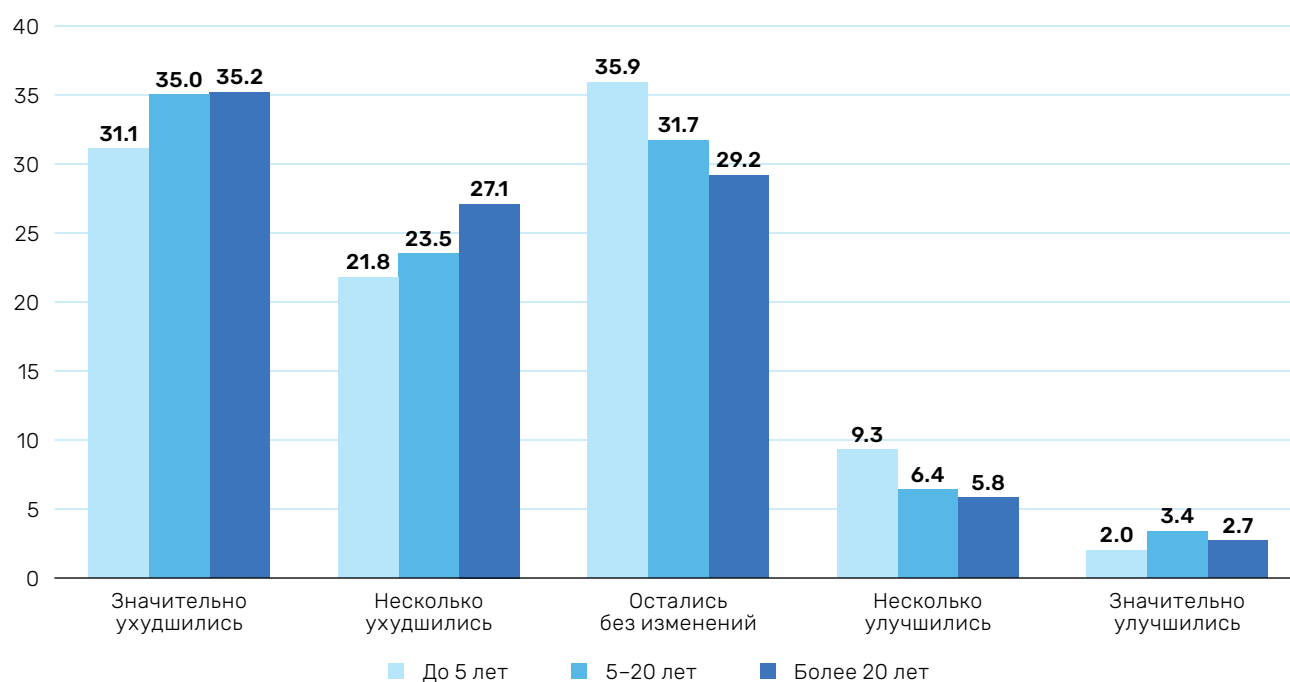
Одним из наиболее важных факторов, определяющих и степень удовлетворенности педагогов условиями своей работы, и качество педагогических кадров в целом, является уровень заработной платы и ее цена (т.е. объем выполняемой за нее работы). Как уже отмечалось, на протяжении последних 20 лет правительство Российской Федерации предпринимало серьезные усилия для повышения заработной платы педагогическим работникам и создания справедливых условий труда и стимулирования.

Вместе с тем материальное обеспечение учителей за последние два года не стало лучше. Об этом свидетельствуют, в частности,

мнения респондентов о возможностях хорошо проводить досуг. И молодые учителя со стажем работы менее 5 лет, и их более опытные коллеги сходятся в том, что в рассматриваемый период ситуация в этом плане ухудшилась или осталась без изменений (рис. 25). Посещение культурных мероприятий значительно осложнилось для трети учителей (35.2% – со стажем более 20 лет, 35.0% – 5–20 лет и 31.1% – менее 5 лет).

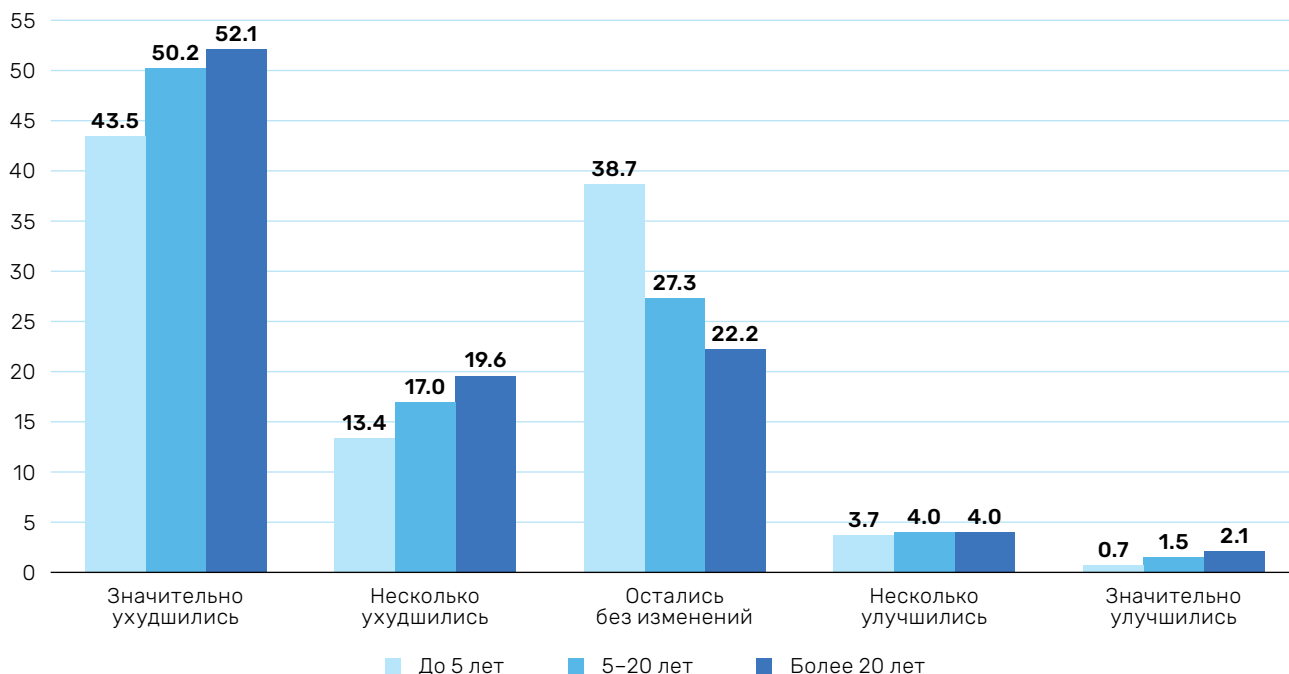
Еще бóльшая доля учителей видит существенный спад в возможностях для путешествий и отдыха, в том числе за рубежом (52.1% – со стажем работы более 20 лет, 50.2% – 5–20 лет

**Рис. 25. Возможности посещать культурные мероприятия у учителей школ в последние два года (2019–2021) в разрезе величины педагогического стажа (в процентах от численности ответивших)**



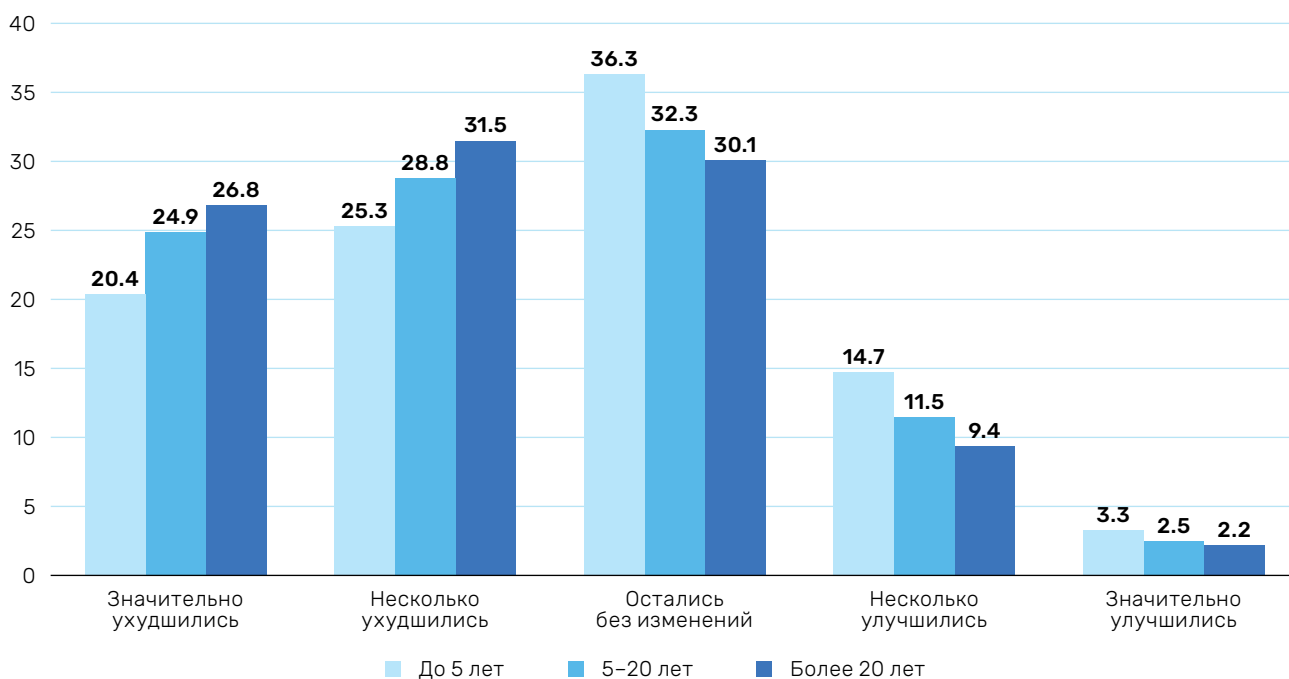
Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 26. Возможности для путешествий и отдыха, в частности за рубежом, у учителей школ в последние два года (2019–2021) в разрезе величины педагогического стажа (в процентах от численности ответивших)**



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

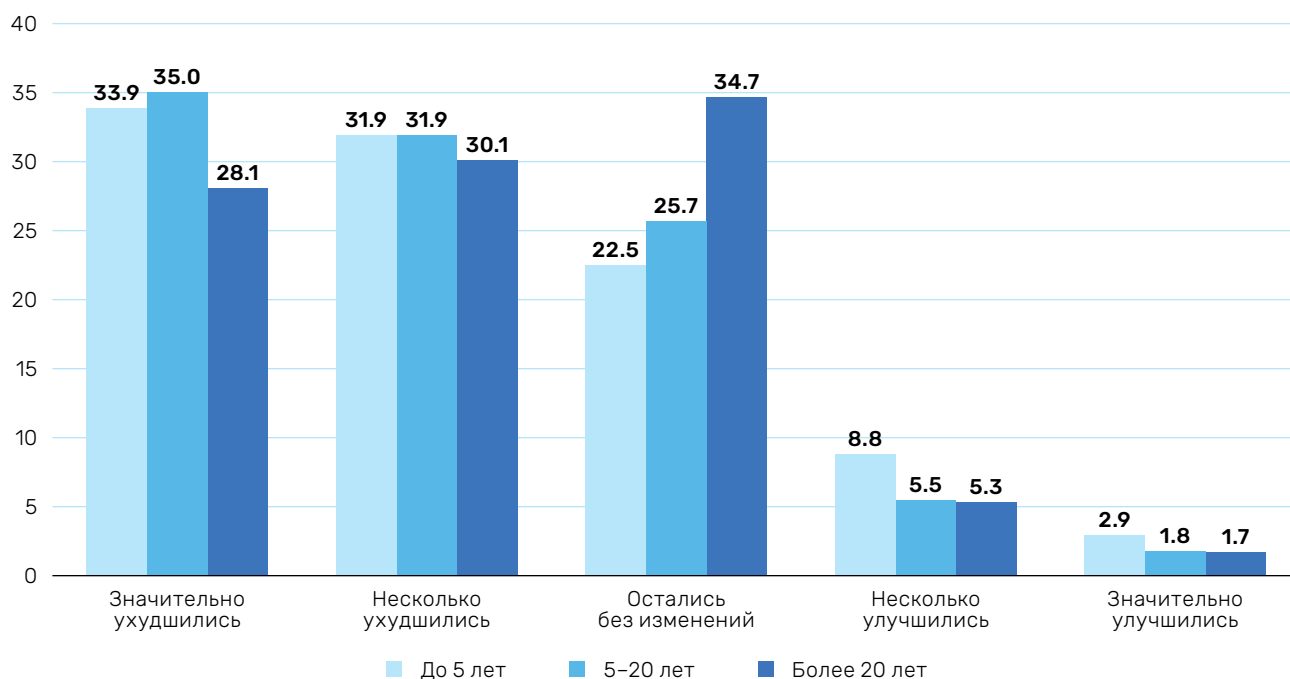
**Рис. 27. Возможности приобретения необходимых бытовых вещей, одежды, продуктов у учителей школ в последние два года (2019–2021) в разрезе величины педагогического стажа (в процентах от численности ответивших)**



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.



**Рис. 28. Возможности уделять время семье, воспитанию детей у учителей школ в последние два года (2019–2021) в разрезе величины педагогического стажа (в процентах от численности ответивших)**



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

и 43.5% – менее 5 лет (рис. 26). Видимо, данная статья расходов стала одной из основных в рамках секвестирования бюджетов домохозяйств педагогов. При этом в восприятии менее 6% их коллег картина заметно изменилась к лучшему.

В меньшей степени, чем сокращение возможностей путешествовать, учителя ощущают негативные перемены в плане приобретения бытовых вещей, одежды, продуктов (рис. 27). Как и в других случаях, более критичные оценки у педагогов со стажем свыше 20 лет (26.8% ответивших считают, что эти возможности «ухудшились значительно», еще 31.5% – «несколько ухудшились»). Для более молодых педагогов (проработавших менее 5 лет) проблема является менее острой (значительное ухудшение отметили 20.4% ответивших, но при этом 14.7% видят и некоторое улучшение ситуации).

Но как раз учителя со стажем менее 5 и 5–20 лет острее реагируют на недостаточную возможность уделять время семье, воспитанию детей (рис. 28). О значительном ухудшении положения дел за последние два года заявили 33.9% педагогов со стажем

работы менее 5 лет, а 31.9% полагают, что оно «несколько ухудшилось». Еще более серьезной кажется эта проблема учителям со стажем от 5 до 20 лет (35.0 и 31.9% соответственно). При этом следует заметить, что именно данная причина может стать определяющей при решении сменить место работы или даже уйти из профессии в другую сферу деятельности.

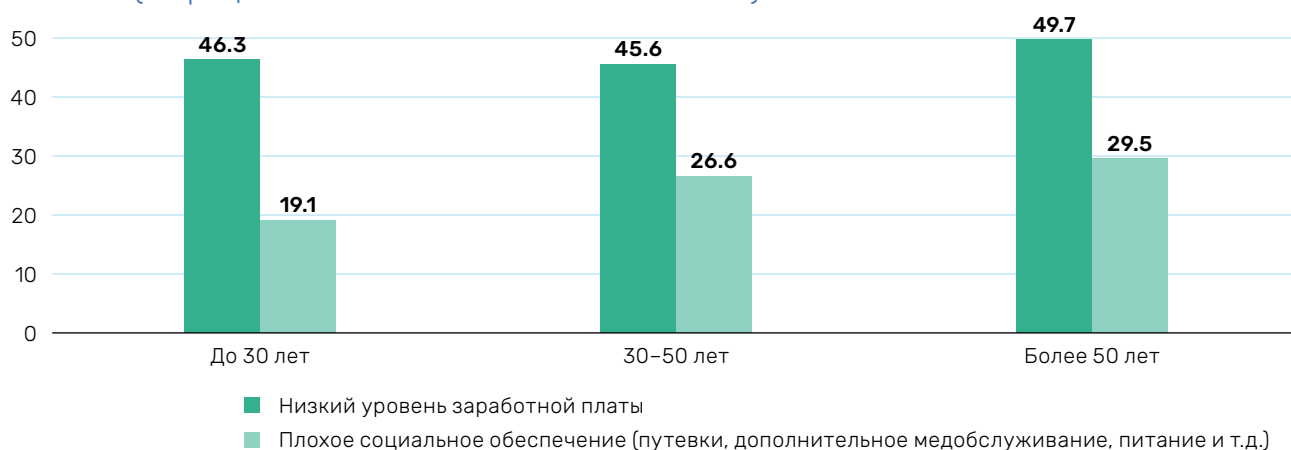
Таким образом, проблема отсутствия времени и денег комплексно характеризует уровень материального благополучия педагогических кадров сегодня. «На еду и одежду хватает, но покупка техники вызывает трудности» – так описывают свое материальное положение 40.2% учителей в возрасте свыше 50 лет, 36.5% – 30–50 лет и 34.3% – моложе 30 лет (рис. 29). Учитывая, что заработная плата педагогов равна или несколько выше средней по экономике региона, в целом можно говорить о невысоком материальном обеспечении граждан на сегодняшний день. Поэтому самоидентификация в качестве представителей среднего класса здесь не подходит. К таковому исходя из его нижней границы могут отнести себя 22.9% преподавателей

**Рис. 29. Оценка материального положения своей семьи учителями школ в разрезе возрастных групп**  
(в процентах от численности ответивших)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 30. Низкий уровень заработной платы и плохое социальное обеспечение как объекты оценки учителей школ в разрезе возрастных групп**  
(в процентах от численности ответивших)

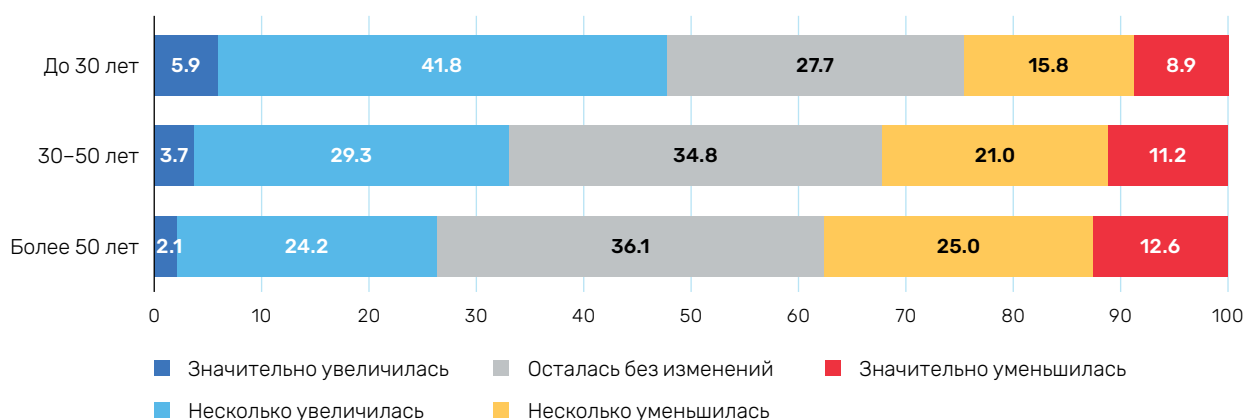


Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

в возрасте старше 50 лет, 16.1% – 30–50 лет и 19.3% – моложе 30 лет. Набор возможностей в данном случае включает покупку еды, одежды и техники, но в него не входят приобретение автомобиля или дорогой отпуск. При этом значительному числу респондентов приходится ограничивать себя в любых тратах, кроме расходов на еду.

Именно низкий уровень заработной платы и плохое социальное обеспечение являются основными причинами неудовлетворенности работой в данной школе (рис. 30). Наиболее критичны в этом случае педагоги старше 50 лет (49.7 и 29.5% ответивших соответственно). Они в меньшей степени мобильны, реже, чем их более молодые коллеги, имеют силы, возможности

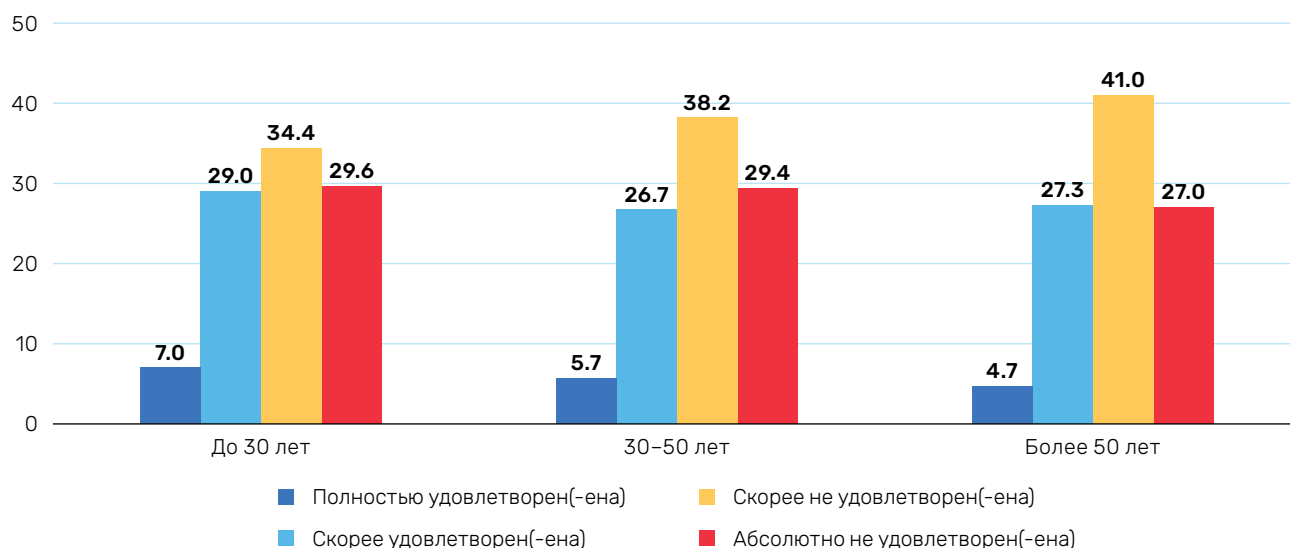
**Рис. 31. Изменение заработной платы в последние два года (2019–2021) в оценках учителей школ в разрезе возрастных групп (в процентах от численности ответивших)**



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 32. Удовлетворенность системой начисления дополнительных стимулирующих выплат в школе учителей в разрезе возрастных групп (в процентах от численности ответивших)**

Насколько Вы лично удовлетворены системой начисления в Вашей организации дополнительных стимулирующих выплат?

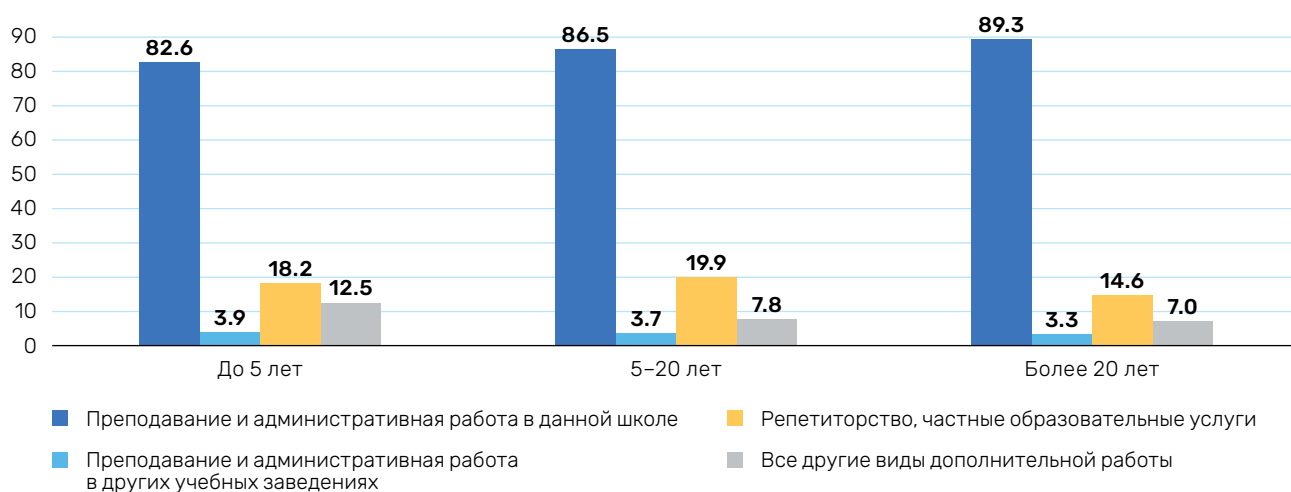


Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

и желание подрабатывать. Тем не менее низкий уровень зарплаты (46.3%) и социального обеспечения (19.1%) не устраивают и учителей моложе 30 лет. Не столь высокая степень недовольства социальным обеспечением может при этом объясняться отсутствием соответствующего опыта, который имело старшее поколение педагогов, например в советские годы.

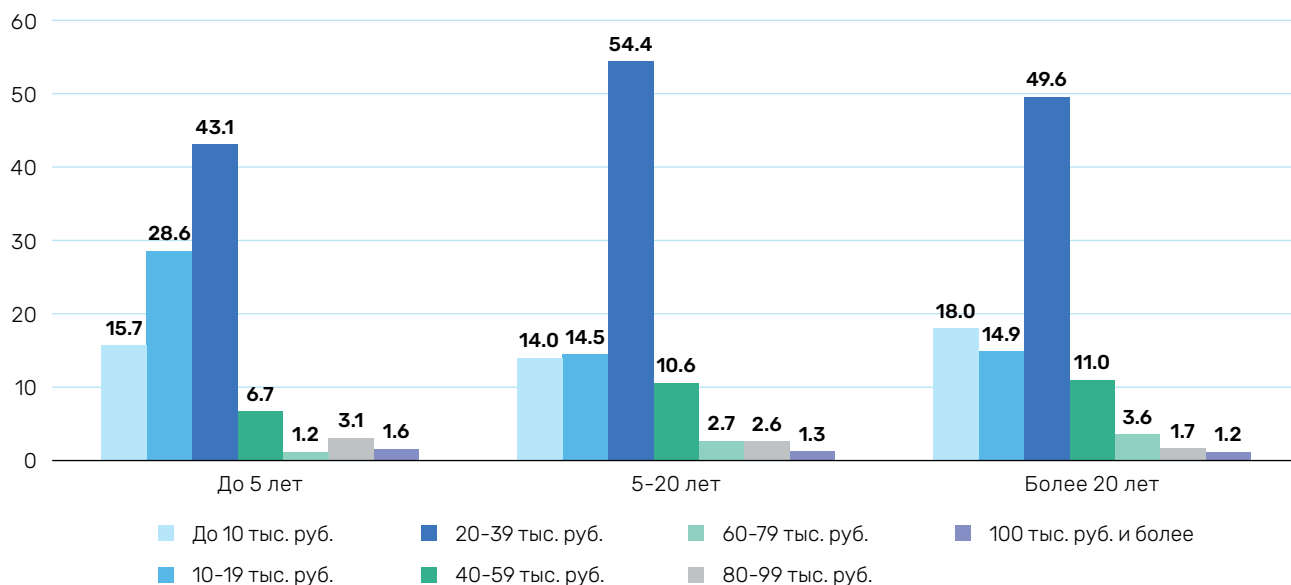
Стоит отметить, что молодые педагоги, признавая низкий уровень своей заработной платы, чаще, чем коллеги старше 30 лет, свидетельствуют о ее некотором увеличении за последние два года (41.8% ответивших) (рис. 31). Это намного превышает процент аналогичных ответов учителей в возрасте 30–50 лет (29.3%) и старше 50 лет (24.2%),

**Рис. 33. Источники личных доходов учителей школ в текущем (2020/2021) уч. г. в разрезе величины педагогического стажа**  
(в процентах от численности ответивших)



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 34. Размер ежемесячного заработка учителей школ в текущем (2020/2021) уч. г. в разрезе величины педагогического стажа**  
(в процентах от численности ответивших)



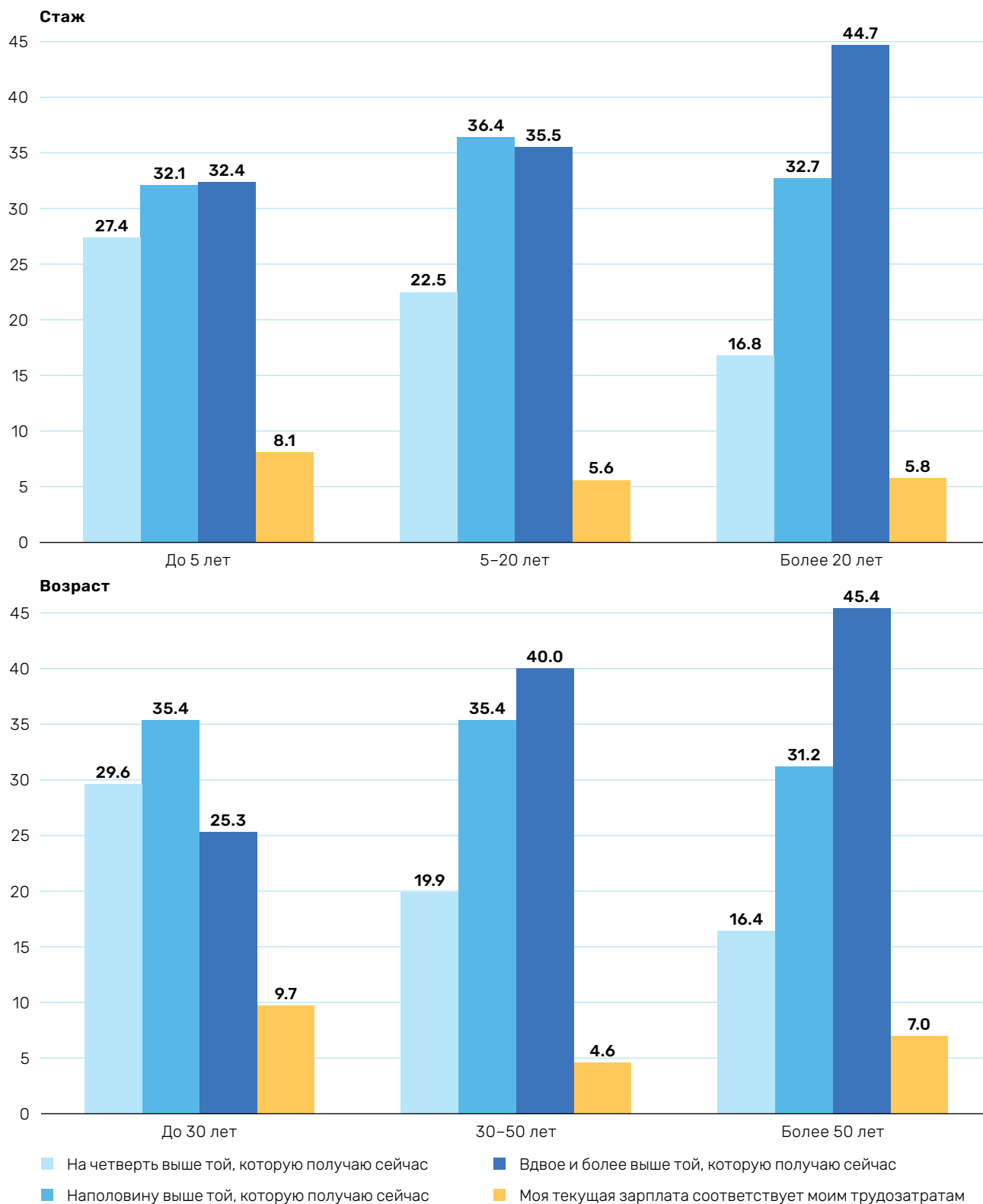
Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

которые считают, что их заработная плата либо незначительно уменьшилась (соответственно 21 и 25%), либо уменьшилась значительно (11.2 и 12.6%) или хотя бы осталась без изменений (34.8 и 36.1% соответственно).

В целом учителя не удовлетворены не только размером заработной платы, но и принципами ее начисления, в частности

касающимися стимулирующих выплат (рис.32). Эту неудовлетворенность испытывают представители всех возрастных групп. Так, среди респондентов старше 50 лет «абсолютно не удовлетворены» системой начисления стимулирующих выплат 27% ответивших, частично – 41%. Более молодые педагоги, заработная плата которых в большей степени, чем

**Рис. 35. Зарботная плата, соответствующая трудозатратам на основном месте работы, по оценкам учителей школ в разрезе величины педагогического стажа и возрастных групп (в процентах от численности ответивших)**



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

у учителей старше 50 лет, зависит от этих выплат, реагируют резко. Полную неудовлетворенность системой начисления стимулирующих выплат высказывают 29.6% учителей моложе 30 лет и 29.4% – в возрасте 30–50 лет; частично не удовлетворены соответственно 34.4 и 38.2% ответивших.

Уже отмечался ранее и нашел свое подтверждение в ответах респондентов тезис о том, что основным источником доходов педагогов являются преподавание и административная работа в данной школе (рис. 33). Примерно 19.9% учителей со стажем от 5 до 20 лет и около 18.2% – менее 5 лет называют в качестве источника репетиторство и частные образовательные услуги, что реже используется преподавателями, чей стаж превышает 20 лет. Наконец, среди учителей с опытом менее 5 лет в сравнении с дольше работающими коллегами больше тех, чьи

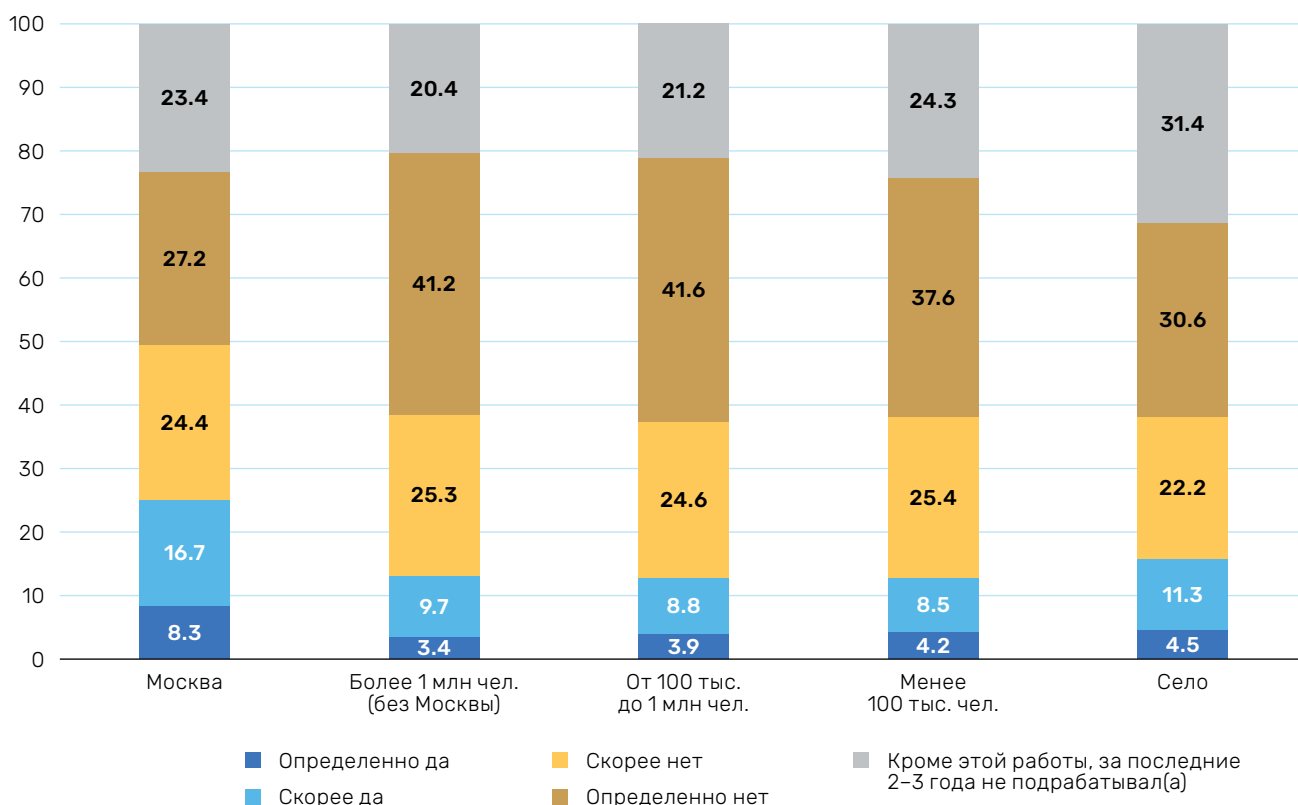
заработки включают доходы от всех других видов дополнительной работы (12.5%).

Для практически половины ответивших диапазон ежемесячной заработной платы был в пределах от 20 до 39 тыс. рублей. Так ответили 54.4% учителей со стажем 5–20 лет, 49.6% – свыше 20 лет, 43.1% – менее 5 лет. С учетом того, что в 2020 г. средняя заработная плата учителя официально составила 40.1 тыс. рублей, обращают на себя внимание расхождения между официальными данными и реальными цифрами, которые называют учителя. Еще более тревожным выглядит другой факт: 18.0% педагогов со стажем более 20 лет, 14.0% – 5–20 лет и 15.7% – менее 5 лет ответили, что в текущем учебном году они зарабатывали в месяц до 10 тыс. рублей.

Заявляемый учителями уровень ежемесячной заработной платы объясняет и их притязания на меру ее повышения (рис. 35).

**Рис. 36. Потребность в подработке у учителей школ в последние два-три года (2018–2021) в разрезе типов населенных пунктов (в процентах от численности ответивших)**

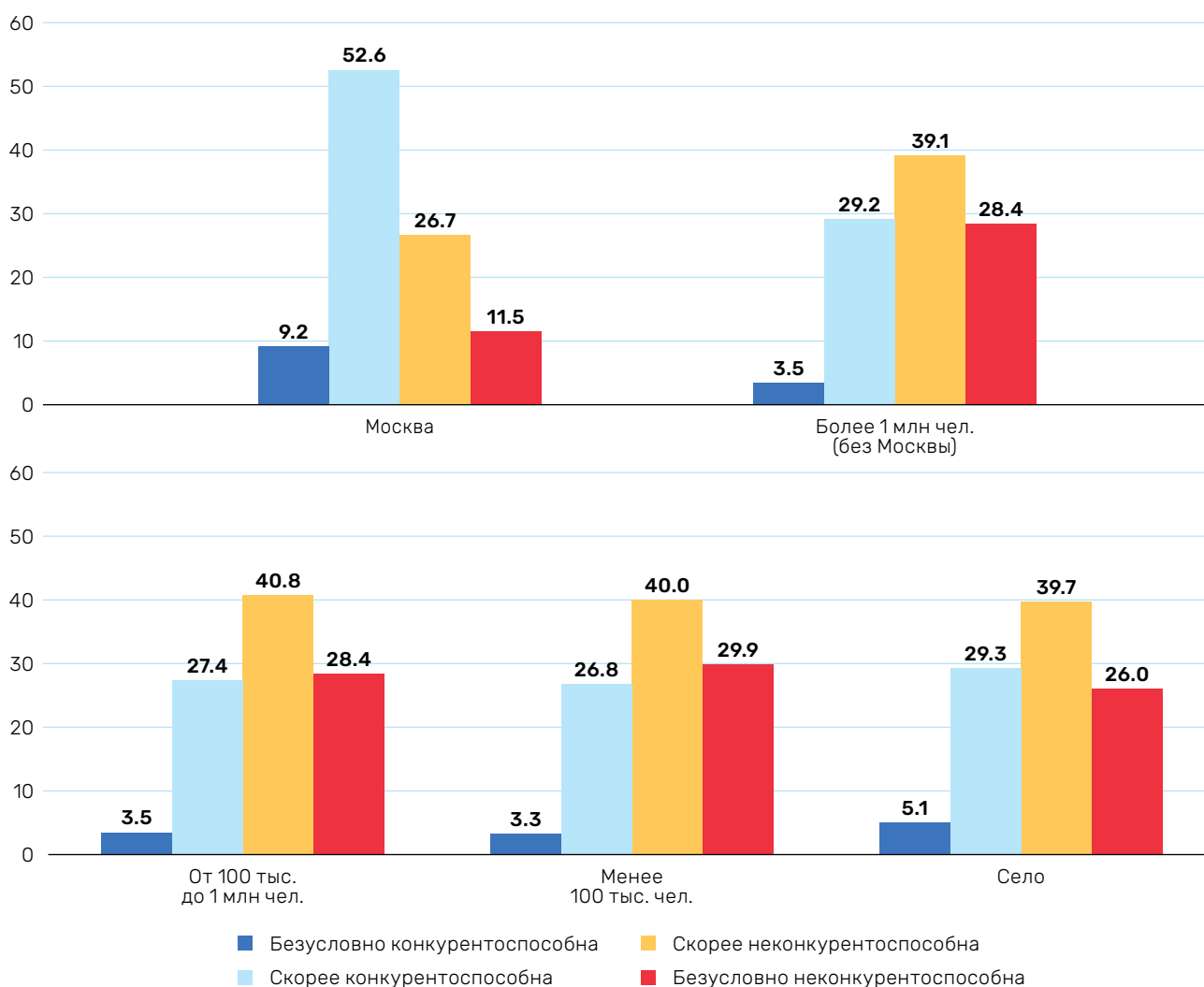
**?** Могли бы Вы сказать, что за последние два-три года у Вас уменьшилась потребность в подработке, Вам достаточно своей основной работы?



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

**Рис. 37. Конкурентоспособность по уровню заработной платы школ, в которых трудятся учителя, в сравнении с организациями в других сферах в разрезе типов населенных пунктов (в процентах от численности ответивших)**

Как вы считаете, конкурентоспособна ли в настоящее время данная школа по уровню заработной платы преподавателей на рынке труда Вашего региона по сравнению с организациями в других сферах?



Источник: НИУ ВШЭ, опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

Зарплата, вдвое превосходящая получаемую, выглядела бы справедливой в глазах 45.4% респондентов старше 50 лет, 40.0% – 30–50 лет и 25.3% – моложе 30 лет. Около трети ответивших считают достаточной заработную плату, наполовину выше существующей на момент участия в мониторинге.

Учителя, работающие в населенных пунктах разных типов, относительно солидарны в том, что за последние три года у них «определенно» не уменьшилась или «скорее»

не уменьшилась потребность в подработке (рис.36). Исключения – педагоги Москвы и сельских школ, однако причины здесь различны. Если в случае с Москвой в сравнении с другими регионами можно говорить о более конкурентной заработной плате (рис. 37), то у учителей из сельской местности просто нет возможностей для подработки, и 31.4% из числа ответивших – больше, чем среди городских преподавателей, – трудятся только на основной работе.

Как уже отмечалось, оценки респондентов показывают, что Москва в сравнении с населенными пунктами других типов характеризуется большей конкурентоспособностью заработной платы педагогов. При этом различия между типами населенных пунктов весьма незначительны.

Таким образом, фактор невысокой неконкурентной заработной платы остается наиболее острым для учителей сегодня. Он влияет

на их общее материальное благополучие, вынуждая перерабатывать, брать высокую нагрузку, заниматься репетиторством. Педагоги считают справедливой заработную плату как минимум наполовину выше получаемой, а около трети полагают, что она должна вдвое превышать существующую. Именно невысокий уровень заработной платы препятствует общей поддержке мер государства по модернизации и развитию образования, снижая их эффективность.





## Заключение

М. Фуллан и Э. Харгрейвз [Hargreaves et al., 2012] отмечают, что поддержка инноваций школьными педагогами является одним из определяющих условий их институционализации. Именно педагоги выступают проводниками образовательных реформ, их реализаторами либо, наоборот, источником активного или пассивного противодействия. А. Шляйхер подчеркивает, что качество школьного образования в любой стране не может быть выше качества ее педагогического корпуса [Шляйхер, 2019]. Говоря о рецептах успеха национальных образовательных систем, он отмечает в том числе необходимость свободного обмена опытом и лучшими практиками между учителями. По его мнению, итоги исследования TALIS говорят о том, что образовательные результаты тем выше, чем шире и разнообразнее учителя взаимодействуют друг с другом [TALIS, 2019]. Просто работа по спущенным сверху инструкциям, и в частности образовательным программам, не приносит успеха – это признак уходящей эпохи репродуктивности. В этой связи автор выделяет еще один рецепт успеха национальных образовательных систем – отказ от системного контроля за работой педагогов со стороны государства, доверие к учителю в его профессиональной деятельности и обеспечение эффективной горизонтальной и вертикальной методической поддержки.

Высокие стартовые требования к личностным и профессиональным компетенциям, с одной стороны, и достаточная профессиональная автономия, с другой, – отличительный признак финской национальной образовательной системы. Эти два принципа позволили системе образования Финляндии стать одной из лучших в мире, что подтверждается результатами международного сопоставительного исследования PISA [PISA, 2019]. Такого

мнение архитектора образовательных реформ в Финляндии П. Сальберга [Сальберг, 2015]. Данные принципы как основополагающие успеха национальной образовательной системы выделяет в своем критическом анализе состояния системы школьного образования США один из ведущих американских экспертов в рассматриваемой сфере Д. Равич [Равич, 2021]. При этом она отмечает, что корень многих проблем системы общего образования в ее стране лежит именно в недостаточной продуманности политики в отношении школьных кадров. Подчеркивается, что вопросы создания конкуренции между школьными педагогами, недостаточность мер по налаживанию горизонтальных профессиональных связей, а также системы менторской поддержки молодых педагогов являются актуальными причинами проблем качества школьного образования в Соединенных Штатах. Необходимость создания условий для учительской автономии и вовлеченности педагогов в принятие важных решений, касающихся как жизни непосредственно школы, так и национальной образовательной системы в целом, считает определяюще важным для повышения уровня школьного образования ведущий эксперт Великобритании в данной области М. Барбер [Барбер, 2011]. Более того, специальные меры, позволяющие создать такие условия в школах, помогают, по его мнению, снижать образовательное неравенство, что особенно важно для школ, работающих в сложных социальных условиях. Эти школы зачастую показывают низкие образовательные результаты, формируя анклавы неуспешности. Можно заключить, что работа с педагогическими кадрами, направленная на их профессиональный и личностный рост, является первоочередным условием для успешности любых задуманных и реализуемых изменений.

Сегодняшняя ситуация со школьными кадрами в России характеризуется как общими проблемами, так и особенностями, присущими отдельным группам педагогов. Различия обнаруживаются и в остроте восприятия ситуации, и в актуальности тех или иных решений. Педагогический корпус испытывает такие же симптомы неравенства условий в своей профессиональной деятельности, как и вся система школьного образования. Особенно наглядно это проявляется в уровне материального обеспечения, обусловленного возрастом, стажем работы и территориальным расположением образовательной организации.

Остро стоит проблема молодых кадров. Это касается и возрастных моментов, и продолжительности профессиональной деятельности. Молодые педагоги испытывают дефицит поддержки – как материальной, так и методической. Они в большей степени зависят от величины стимулирующих выплат, поэтому жесткая фиксация верхней границы в доле последних для молодых педагогов гораздо чувствительнее, чем для более опытных и возрастных педагогов. Молодые учителя, приходящие в школу, ощущают дефициты менторского сопровождения. Они сразу вынуждены много работать, не имея достаточных стимулов для профессионального и личностного роста. Разочарование в профессии, более частое, чем у опытных коллег, связано именно с этим. Молодые педагоги ограничены и во времени. Им его не хватает просто для создания семьи, налаживания личной жизни, воспитания своих детей. Поэтому данная группа школьных кадров, как ни парадоксально, в большей степени подвержена быстрому профессиональному выгоранию.

В сегодняшней школе преобладают педагоги старших возрастов. Они психологически тверже, менее пессимистичны в сравнении

со своими молодыми коллегами. Это – ядро педагогического корпуса, что вовсе не означает отсутствия в нем серьезных проблем. Они также вынуждены много работать, перерабатывая и не имея возможностей для полноценного отдыха. Кроме того, надо учитывать, что педагоги старшего возраста чаще отрицают необходимость профессионального развития, – серьезное заблуждение, наиболее ярко проявляющееся в области цифровых компетенций. Система работы с возрастными педагогами требует учета такой специфики, формирования специальных адресных программ углубления профессионального мастерства.

Проблемой педагогического корпуса является незначительная доля педагогов со стажем от 5 до 20 лет. Именно данная категория наиболее продуктивна и мобильна. Ее небольшая представленность в структуре педагогических кадров – это отсроченная проблема снижения качества образования уже на среднесрочную перспективу. Кроме того, как раз здесь можно наблюдать максимальную перегруженность сегодня. Жизненно важно обеспечить снижение неэффективной необязательной нагрузки в работе учителей.

Школа испытывает серьезный дефицит педагогов индивидуального сопровождения личностного развития. Это является и источником существования анклавов неблагополучия, асоциального поведения, опасного для жизни и здоровья учеников и учителей. Важным приоритетом должна стать программа подготовки и поддержки этой категории педагогов.

Обеспечение конкурентоспособности общего образования России, ее вхождение в топ-10 национальных образовательных систем невозможно без решения обозначенных выше проблем и создания благоприятных условий для работы педагогов.



## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

*Барбер М.* (2011) Приказано добиться результата. Как была обеспечена реализация реформ в сфере государственных услуг Великобритании / пер. с англ. под науч. ред. Я.И. Кузьмина, А.В. Клименко. М. : Изд. дом НИУ ВШЭ.

*Заир-Бек С.И., Мерцалова Т.А., Анчиков К.М.* (2020а) Кадры школьного образования: возможности и дефициты // Мониторинг экономики образования. Информационно-аналитические материалы по результатам статистических и социологических обследований. Вып. 18. М. : НИУ ВШЭ. [https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354427472/release\\_18\\_2020.pdf](https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354427472/release_18_2020.pdf) (дата обращения: 08.09.2021).

*Заир-Бек С.И., Мерцалова Т.А., Анчиков К.М.* (2020б) Экономические условия и механизмы профессионального роста школьных кадров // Мониторинг экономики образования. Информационно-аналитические материалы по результатам статистических и социологических обследований. Вып. 19. М. : НИУ ВШЭ. [https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354617153/release\\_19\\_2020.pdf](https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354617153/release_19_2020.pdf) (дата обращения: 08.09.2021).

Президент РФ (2021) Выступление Президента Российской Федерации В. В. Путина на заседании Президиума Государственного совета Российской Федерации 25 августа 2021 года. <http://kremlin.ru/events/president/news/66451> (дата обращения: 09.09.2021).

*Равич Д.* (2021) Пороки американского школьного образования. Как надо и как не надо улучшать школы. <http://www.ru-90.ru/node/1548> (дата обращения: 26.10.2021).

*Сальберг П.* (2015) Финские уроки. История успеха реформ школьного образования Финляндии / пер. с англ. М. : Классика XXI.

*Шляйхер А.* (2019) Образование мирового уровня. Как выстроить школьную систему XXI века? / пер. с англ. И. С. Денисенко, И. Ю. Облачко; предисл. С. С. Кравцова. М. : Национальное образование.

*Hargreaves A., Fullan M.* (2012) Professional Capital: Transforming Teaching in Every School. London: Routledge.

PISA (2019) Assessment and Analytical Framework. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b25efab8-en> (дата обращения: 22.10.2021).

TALIS (2019) Results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners. Paris: OECD Publishing.

**Заир-Бек Сергей Измаилович,  
Анчиков Константин Михайлович**

**ШКОЛЬНЫЕ УЧИТЕЛЯ В ИЗМЕНЯЮЩИХСЯ УСЛОВИЯХ:  
АДАПТИВНОСТЬ И ГОТОВНОСТЬ К ИННОВАЦИЯМ**

*Информационный бюллетень*

Редактор Д. А. Бейлина

Дизайн И. В. Цыганков

Компьютерный макет А. Н. Корзун

Подписано в печать 13.05.2022.  
Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>8</sub>. Бумага мелованная. Печ. л. 5.5.  
Тираж 60 экз. Заказ № 22583.

Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»  
101000, Москва, Мясницкая ул., 20

Отпечатано в ООО «Типография ИРМ-1»  
140000, Московская область, г. Люберцы, Инициативная ул., 38  
Тел.: +7 (495) 740-00-77

Национальный исследовательский  
университет «Высшая школа  
экономики» (НИУ ВШЭ)



Проект  
«Мониторинг экономики  
образования»



---

Сборник  
«Мониторинг экономики  
образования: 2020»



Информационные бюллетени  
серии «Мониторинг экономики  
образования»



---

Статистический сборник  
«Индикаторы образования»



Краткий статистический сборник  
«Образование в цифрах»



---

Статистический обзор  
«Высшее образование  
в России»



Статистический обзор  
«Дошкольное образование  
в России»

