

МОЛОДЫЕ УЧИТЕЛЯ и будущее образования

Андрей Олегович Зоткин,

*доцент кафедры управления образованием факультета психологии
Национального исследовательского Томского государственного университета,
заместитель директора по проектной работе Регионального центра
развития образования, кандидат философских наук*

Увеличение доли молодых учителей в общеобразовательных учреждениях впервые на государственном уровне обозначено как проблема и задача в документах национальной инициативы «Наша новая школа» в 2009 году. Основание для постановки этой проблемы — увеличение доли учителей пенсионного возраста, низкий приток молодых специалистов, низкая кадровая мобильность (перемещения), стабильность педагогических коллективов. С точки зрения теорий управления инновациями и изменениями эти факторы становятся серьёзным препятствием для развития. Поскольку для рождения нового в образовании, обретения им институциональных форм и норм требуется высокая динамика притока новых кадровых ресурсов — носителей новых идей и навыков. Однако ситуация, которая характерна для учительского корпуса России, не только не способствует формированию нового корпуса кадров, но и в целом принимает критический характер. Вопрос стоит не только о развитии и модернизации образования, но и в целом о том, кто будет работать завтра в школе, если из неё уйдёт подавляющая часть сложившегося корпуса учителей.

- новые кадры • заработная плата • жильё • наставничество
- профессиональная адаптация

Финансовая поддержка и приток кадров в педагогическую отрасль

Какова оптимальная доля молодых учителей в возрасте до 30 лет в системе образования? Для нормального кадрового воспроизводства эта норма должна составлять 21% (при условии, что все учителя работают до 60 лет). Учитывая, что значительная часть учителей продолжает работать и в пенсионном возрасте, а также вопрос об увеличении возраста для выхода на пенсию, рост продолжительности жизни, медицинские

технологии, позволяющие обеспечить более продолжительный период работы человека, определим критический порог данного показателя — 16% (при условии, что все учителя могут работать до 70 лет). В настоящее время позитивная ситуация складывается в незначительной части субъектов РФ — Республике Ингушетия (27,74%); Чеченской республике (23,55%), Республике Тыва (23,27%), Республике Алтай (21,88%), Республике Дагестан (21,76%), Республике Саха (Якутия) (21,06%). Большинство субъектов РФ находится ниже критического порога этого показателя (86%). В среднем по РФ доля молодых учителей

составляет 13,21%. Негативная ситуация наблюдается в Рязанской области (7,48%), Чувашской Республике (8,32%), Приморском крае (8,34%), Смоленской (8,58%), Республике Мордовия (8,74%), Новгородской (8,77%), Тверской (9,04%), Липецкой (9,5%), Владимирской (9,85%), Орловской (9,86%), Пензенской области (9,9%)¹.

Одна из причин, которая чаще всего называется управленцами, педагогами, выпускниками вузов, общественностью — низкая заработная плата учителей. Проведём сравнение показателя средней заработной платы учителей с анализируемым показателем.

Регионы, в которых средняя заработная плата равна / выше средней заработной платы по экономике, а доля учителей в возрасте до 30 лет — выше 21%: Республика Алтай, Республика Дагестан, Республика Тыва, Республика Саха (Якутия).

Регионы, в которых средняя заработная плата равна/выше средней заработной платы по экономике, доля учителей в возрасте до 30 лет — ниже 10%: Республика Мордовия, Чувашская Республика, Приморский край, Владимирская, Липецкая, Новгородская, Орловская, Пензенская, Рязанская, Тверская области.

Регионы, в которых средняя заработная плата ниже средней заработной платы по экономике, доля учителей в возрасте до 30 лет — выше 21%: Республика Ингушетия (96,88%; 27,74%); Чеченская Республика (91,4%; 23,55%)².

Регионы, в которых средняя заработная плата ниже средней заработной платы по экономике, доля учителей в возрасте до 30 лет — ниже 10%: Смоленская область (95,68%; 8,58%)³.

Наиболее высокое соотношение средней заработной платы по экономике и заработной пла-

ты учителей наблюдается в Тюменской области — 120,53% (доля молодых учителей — 17,45%), Краснодарском крае — 121,98% (13,74%)⁴, Белгородской — 123,22% (11,71%), Калужской — 125,43% (10,45%), Свердловской области — 127,63% (14,78%), в г. Москве — 135,08% (16,02%). Итак, в этой группе регионов доля молодых учителей на уровне или ниже критического порога значения анализируемого показателя.

Таким образом, рост средней заработной платы на сегодняшний день не оказывает существенного влияния на рост доли молодых учителей.

В связи с тем, что высокий уровень заработной платы обеспечивается за счёт стимулирующих выплат, во многих субъектах РФ реализуются единовременные или регулярные формы материальной поддержки молодых специалистов. Однако, не удалось установить связь между выплатами и долей молодых учителей. Высокие показатели охвата молодых специалистов, принятых в 2012 г., единовременными и регулярными выплатами (100%) наблюдаются в Липецкой и Тверской области; 100% охвата регулярными выплатами — в Республике Мордовия, Чувашской Республике, Смоленской области, то есть регионах-аутсайдеров по численности молодых учителей. Среди регионов-лидеров высокий показатель охвата единовременными пособиями наблюдается только в Республике Саха (Якутия) — 88,69%. Около половины молодых специалистов получают регулярные выплаты в Республике Алтай (42,66%). В других регионах-лидерах, поддержка полностью отсутствует или составляет не более 5%. Среди регионов-аутсайдеров, низкий уровень охвата материальной поддержки наблюдается в Рязанской (2,69%; 8,96%) и Владимирской области (10,15%; 14,78%).

¹ Данные приведены на основании Электронного мониторинга, см.: <http://www.kpmo.ru/nns/info/nns.html#>

² Первый показатель, соотношение средней заработной платы учителей к средней заработной плате по экономике в субъекте РФ, второй показатель — доля молодых учителей в возрасте до 30 лет.

³ Так же.

⁴ Далее в скобках указана доля молодых учителей.

Следует отметить, что в регионах существуют различные подходы по оказанию материальной поддержки молодых учителей.

Во-первых, размер выплат в субъектах РФ существенно различается. Размер единовременных выплат по РФ различается — от 1000 тысячи рублей до нескольких сотен тысяч. Нет никакой связи размера выплаты с долей молодых учителей, укомплектованностью учителями, заработной платой по экономике. Размер определяется экономическими возможностями бюджетов и политическими целями.

Во-вторых, источники выплат так же различаются, особенно в части регулярных выплат. Они, как правило, складываются из стимулирующей части фонда оплаты труда, что противоречит принципам новой системы оплаты труда. В ряде субъектов приняты региональные программы, позволяющие делать выплаты на общих основаниях из регионального бюджета.

В третьих, подход к распределению выплат также различается. Как правило, выплаты назначаются только сельским учителям. Как правило, сельским учителям размер выплаты определяется выше, чем в городе. В ряде регионов основанием для дифференциации выплат становится диплом с отличием (отличники получают выше, чем остальные), стаж работы (с каждым годом — увеличение).

Рекомендаций по выплатам не существует. Опыт регионов, делающих выплаты, не анализируется и не обобщается. В связи с этим, эффективность материальной поддержки молодых учителей, в большинстве регионов остаётся низкой, о чём свидетельствуют приведённые факты.

Обеспечение жильём и новые кадры

Следующая наиболее распространённая причина — отсутствие жилищных программ для молодых учителей.

Среди субъектов РФ, имеющих долю молодых учителей более 21% и высокий показа-

тель обеспечения жильём — Республика Саха (Якутия) (59,66%; 21,06%)⁵. Среди остальных субъектов, имеющих долю молодых учителей более 21%, обеспечение жильём либо полностью отсутствует, либо не превышает двух процентов.

Среди субъектов, имеющих долю молодых учителей ниже 10%, более удовлетворительная ситуация наблюдается в Приморском крае (25,71%; 8,34%)⁶. В остальных субъектах этот показатель так же не превышает двух процентов, незначительно выше в Тверской (4,96%; 9,04%) и Владимирской (4,32%; 9,85%) областях.

Таким образом, в группе субъектов-лидеров (доля молодых учителей свыше 20%), связь между обеспечением жильём и долей молодых учителей прослеживается только в одном субъекте РФ. В группе регионов-аутсайдеров (доля молодых учителей ниже 10%) эта связь очевидна.

В регионах, где средняя заработная плата учителей, выше, чем по экономике, обеспечение жильём выглядит следующим образом: Тюменская область (42,46%; 17,45%), Краснодарский край (2,75%; 13,74%), Белгородская (0,39%; 11,71%), Калужская (5,66%; 10,45%), Свердловская область (0; 14,78%), г. Москва (0; 16,02%). Таким образом, регионы, лидеры по заработной плате, не попадают в группу лидеров по доли молодых учителей, так как проблема обеспечения жильём остаётся в этих регионах нерешённой. Связь — высокая заработная плата — обеспечение жильём — более высокий показатель (выше среднего по РФ, но не норма), прослеживается только в одном регионе — Тюменской области.

В связи с этим, проблема обеспечения жильём — один из решающих факторов привлечения молодых учителей в школу.

⁵ Первая цифра — доля принятых на работу в 2012 г. и обеспеченных жильём, вторая — доля молодых учителей.

⁶ Так же.

Наставничество в адаптации молодых учителей

В качестве одной из причин низкой доли молодых учителей называется отсутствие системы наставничества. В связи с этим одна из мер привлечения и успешной профессиональной адаптации, закрепления молодых учителей — развитие института наставничества.

Во всех выделенных для анализа регионов активно развивается институт наставничества. Связи между высокой долей и низким охватом наставниками не наблюдается. Напротив, такие регионы, как Республика Дагестан и Республика Саха (Якутия) имеют уровень показателя ниже среднего. Связь между низкой долей молодых учителей и низким уровнем обеспечения наставниками наблюдается только в двух из 11 регионов (Республика Мордовия, Смоленская область).

Повышению эффективности наставничества, преодолению формализма, формированию ответственности и мотивации способствуют денежные поощрения из стимулирующей части фонда оплаты труда или специальных ведомственных программ. Во всех регионах такое поощрение получают менее половины наставников. Более успешная ситуация наблюдается в Новгородской области, которая вошла в группу с низкой долей молодых учителей. Незначительное число наставников, получающих денежное поощрение среди регионов-лидеров, — Чеченская Республика (16,81%), а среди регионов-аутсайдеров — Смоленская область (19,23%), Приморский край (24,18%), Орловская область (26,57%). Однако, средние показатели остаются одинаковыми в обеих группах.

Таким образом, связи между долей молодых учителей и институтом наставничества также не обнаруживается.

Это обстоятельство вызвано тем, что сам институт наставничества имеет низкую эффективность.

Во-первых, работа наставника низко оценивается. Выше уже указывалось на то, что в большинстве регионов денежные поощрения выплачиваются менее половины наставникам. Опрос наставников позволил выявить, что сумма денежных поощрений незначительна: 1000–1500 рублей. В неко-

торых образовательных учреждениях сумма не фиксируется, а наставникам определяются баллы за работу с молодыми педагогами. В периоды высокой активности денежное поощрение может составлять менее 500 рублей.

Во-вторых, система определения наставника случайна и зависит от местных условий. Системы подбора наставников не существует, не разработаны критерии, по которым определяется наставник. Как правило, это учитель по предмету в этой же школе. Однако, сам наставник зачастую не имеет высоких достижений в профессии.

В-третьих, отсутствует система подготовки наставников, которая широко используется в современном менеджменте, в том числе в зарубежных системах образования. Проведение коммуникативного тренинга для молодых учителей и их наставников по одной и той же программе показало, что уровень коммуникативных компетенций примерно один и тот же. Большинство наставников владеют и используют методы репродуктивного обучения. В связи с этим, так же как и молодые учителя, многие из них не владеют современными образовательными технологиями. И, самое важное, наставники не владеют технологиями индивидуального сопровождения. Они не владеют средствами гуманитарной экспертизы, супервизии, консультирования, коучинга.

Таким образом, несмотря на имеющийся потенциал, институт наставничества не оказывает существенного влияния на профессиональную адаптацию молодых учителей.

Исследование внутрисистемных факторов, определяющих привлечение и закрепление молодых учителей в школе, не позволило дать однозначный ответ. Следовательно, на решение этой проблемы оказывают влияние внешние факторы.

В числе таких факторов — рынок труда, уровень безработицы. В 2012 г. самый высокий процент безработицы зафиксирован

в Республике Ингушетия (1-е место в нашем рейтинге по молодым учителям) — 49,1%. Среднее значение безработицы по РФ — 6,3%⁷. Далее по уровню безработицы идёт Чеченская Республика — 36,3%. Следом — Республика Тыва — 24,2%. В республиках Алтай и Дагестан — безработица — 12,4 и 12,5%, в Республике Саха (Якутия) — 9,7. Таким образом, существует прямая корреляция между уровнем безработицы и лидерством субъектов РФ по численности молодых учителей в общеобразовательных учреждениях.

В группе регионов-аутсайдеров показатели безработицы на уровне или ниже российского показателя: Рязанская область — 5,7%, Чувашская Республика — 6,9%, Приморский край — 7,7%, Смоленская область — 5,1%, Республика Мордовия — 5%, Новгородская — 5,8%, Тверская — 5,7%, Липецкая — 4,3%, Владимирская — 6,1%, Орловская — 5,6%, Пензенская область — 5,3%. Таким образом, также наблюдается связь. Однако в других регионах с подобным уровнем безработицы доля молодых учителей составляет выше 10%, однако не превышает 16%. Таким образом, принятые меры в этих регионах оказывают незначительное влияние на увеличение доли молодых учителей.

Сегодня многие корпорации и отрасли начинают борьбу за молодые кадры. На фоне процесса старения населения — увеличение доли людей старшего поколения, общеобразовательные учреждения могут оказаться перед серьёзной проблемой. Дальнейшее развитие ситуации с кадровым корпусом учителей может быть следующим:

1. Освобождение мест в общеобразовательных учреждениях в связи с выбыванием педагогов пенсионного возраста. Статистический анализ показывает, что доля среднего возраста в общеобразовательных учреждениях невелика, так как в 1990-е и в 2000-е гг. притока молодых учителей практически не было. Доля учителей ближе к 50 годам и старше

является значительной. Массовый уход может создать условия для притока молодых. При этом возникает риск снижения качества, обусловленный тем, что уровень готовности молодых специалистов имеет существенный разрыв между педагогическим образованием и педагогической деятельностью. Таким образом, важно построить эффективную систему профессиональной адаптации и сопровождения молодых учителей.

2. Приток кадров из профессионального образования, в частности из вузов, в связи сокращением количества мест в вузах (демографический спад дошёл до вузов, политика сокращения неэффективных вузов), позволит если не увеличить долю молодых учителей, то хотя бы избежать кадрового голода. Однако, целесообразно создать условия для переподготовки кадров, особенно в части образовательных технологий. К тому же вероятно, что в школу придут специалисты средней квалификации или предпенсионного возраста, то есть те, кто не смог найти работу в другом вузе или по специальности в других отраслях экономики.

3. Дефицит кадров, снижение требований к профессии учителя. При высоком дефиците кадров произойдёт дифференциация внутри профессии. Количество учителей будет сокращаться, многие из них будут работать дистанционно. А основная масса педагогических работников будет реализовывать функцию присмотра. Количество школ в этой ситуации сократится. В крупных городах, где возрастает работа по системе «домашний офис», позволит родителям самостоятельно обеспечить «присмотр» и даже обучение.

Будущее в руках тех, кто сегодня начинает работать учителями. Если не будут созданы условия, позволяющие достичь высокого профессионального мастерства в кратчайшие сроки, не будут созданы эффективные механизмы и институты, оказывающие поддержку профессионального становления, то кадровый дефицит может в ближайшем будущем превратиться в угрожающий фактор не только для развития, но и нормального функционирования системы образования. **НО**

⁷ Данные по безработице приведены на основе рейтинга Центра экономических исследований РИА-новости. См. <http://vid1.rian.ru/ig/ratings/unempl2011.pdf>