

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ТРУД учителей: динамика изменений

Татьяна Львовна Клячко,

директор Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, профессор, доктор экономических наук

Елена Александровна Семионова,

старший научный сотрудник ЦЭНО ИПЭИ РАНХиГС, кандидат экономических наук

Галина Световна Токарева,

научный сотрудник ЦЭНО ИПЭИ РАНХиГС,

В 2017 г. Центром экономики непрерывного образования ИПЭИ РАНХиГС реализована пятая волна межрегионального мониторинга эффективности школьного образования. Информационной базой исследования стали результаты социологического опроса, проведённого в регионах, дифференцированных по критериям социально-экономического развития: Алтайском и Ставропольском краях, Челябинской области¹. Существенная территориально-поселенческая дифференциация обусловила включение в исследование поселений различных типов: региональные столицы, нестоличные города (крупные, средние и малые), поселки городского типа, села. Основная задача исследования заключалась как в выявлении динамики показателей текущего состояния и развития школьного образования, так и в освещении актуальных проблем, находящихся в центре внимания общественности и профессионального сообщества.

¹ Руководители социологического исследования: Аврамова Елена Михайловна, заведующий лабораторией исследований социального развития Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС, док. экон. наук; Логинов Дмитрий Михайлович, старший научный сотрудник лаборатории исследований социального развития ИНСАП РАНХиГС, канд. экон. наук.

На протяжении всего периода проведения мониторинга, начиная с 2013 г., в фокусе исследовательского внимания находилась динамика заработной платы учителей как один из факторов повышения качества образования². Поэтому важным элементом пятой волны мониторинга было исследование влияния сложной экономической ситуации на систему общего образования и прежде всего в области изменения материального положения учителей. Другой специфической проблемой стал вопрос о том, какие качественные характеристики школьного образования подверглись изменениям под влиянием проведённых (проводимых) организационно-экономических преобразований: повысился ли уровень профессионализма учителей, улучшилась ли кадровая ситуация в школах, удовлетворены ли учителя профессиональной деятельностью, а семьи — качеством образования.

Кадровая ситуация в общем образовании

Учителя, характеризуя кадровую ситуацию, оценили изменения в тех школах, где они работают. По их мнению, обновление педагогических коллективов в последние годы идёт достаточно динамично. Так, в более чем 17% исследованных школ произошла значительная ротация кадров. Следует учесть, что в предшествующий период этот показатель также был достаточно высок — в 2016 г., как следует из результатов мониторинга, значительное обновление произошло в 19% школ, при этом, как показал опрос, обновление кадрового состава более интенсивно происходит в школах региональных центров.

² Социальный атлас российских регионов: тематические обзоры [Электронный ресурс] // Независимый институт социальной политики. — Режим доступа: http://www.socpol.ru/atlas/overviews/social_sphere/kris.shtml, свободный. — Заглавие с экрана; Эффективность школьного образования: позиция учителей: научные доклады: образование / Е.М. Аврамова [и др]; под ред. Т.Л. Клячко. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017. — 80 с.

Учителя выделили факторы, которые, по их мнению, могут привлечь молодых специалистов в школу. Наиболее часто назывались стабильность занятости, удобный режим работы, интерес к профессии. При этом размер заработной платы и престиж профессии не могут, по мнению большинства респондентов, рассматриваться как привлекательные для молодых педагогов. Около четверти опрошенных учителей считают, что в работе в школе нет ничего привлекательного для молодёжи.

При этом ответы самых молодых учителей отличаются от средних оценок. Интерес к профессии значительно чаще (51,4%), чем в других возрастных группах, выделяется ими как главная причина их выбора работы в школе. Также молодые педагоги больше, чем их коллеги старших возрастов, ценят режим работы (49,2%).

Если рассмотреть в динамике оценку молодыми учителями факторов, которые привлекают их в школе, то в 2017 г. на 4,5% увеличилась доля тех, кто считает, что относительно высокая заработная плата — это важная причина выбора ими этого места работы. При этом примерно на такую же величину (4,9%) уменьшилась доля молодых педагогов, считающих привлекательным фактор относительно высокого социального статуса. На 10% снизилась оценка учителями в возрасте до 35 лет значимости фактора стабильности занятости. Положительной тенденцией может быть названо увеличение числа молодых педагогов, для которых значим интерес к профессиональной деятельности.

По мнению учителей, обновление кадрового состава не обязательно ведёт к повышению его уровня. Так, в школах, где происходило более интенсивное обновление (поменялось значительное число учителей), меньшая доля учителей признала сложившийся педагогический коллектив сильным (табл. 1).

Таблица 1

Мнение учителей о влиянии обновления кадрового состава на качественный уровень педагогического коллектива, %

Обновление кадрового состава	Оценка уровня педагогического коллектива					
	Сильный		Неоднородный		Слабый	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Поменялось несколько учителей или обновления вообще не было	71,8	64,9	27,8	34,0	0,4	1,1
Поменялось значительное число учителей	55,6	51,7	43,2	46,6	1,2	1,7

Аттестация и развитие профессиональной карьеры

В ходе аттестации на основе оценки профессиональной деятельности определяется соответствие педагогических работников занимаемым должностям или, по их желанию, квалификационной категории⁴. По мнению более 90% учителей-респондентов, результаты аттестации объективны или скорее объективны. При этом мнения педагогов, работающих в гимназиях, лицеях и обычных школах, практически совпадают. В меньшей степени доверяют результатам аттестации учителя, относящиеся к старшей возрастной группе, которые оценивают принятые критерии как излишне формальные.

В представлениях учителей результаты аттестации оказывают влияние на повышение размера выплат стимулирующего характера (так считают 61% респондентов) и на сохранение рабочего места (44%). Вместе с тем каждый десятый опрошенный учитель полагает, что аттестация — это чисто формальная процедура, которая не оказывает существенного влияния на повышение качества профессиональной деятельности.

Когда речь зашла о развитии педагогической карьеры, то абсолютное большинство учителей указали, что не имеют профессиональных амбиций. Лишь 20% респондентов видят про-

должение карьеры в должности учителя-методиста. На ведущие позиции в управленческой команде школы предполагают выдвигаться чуть больше 10% учителей. Вместе с тем учителя школ областных центров ориентированы на карьерный рост в большей степени по сравнению с их коллегами из других поселений. Это ожидаемо связано с более широкими возможностями горизонтальной мобильности, предоставляемых развитой городской образовательной инфраструктурой. Вместе с тем и в региональных столицах карьерные амбиции учителей редко выходят за рамки позиции учителя-методиста. Молодые учителя с большим оптимизмом смотрят на возможности карьерного роста, вместе с тем к 35-ти годам надежды на продвижение по социально-профессиональной лестнице заметно снижаются (табл. 2).

Удовлетворённость учителей профессиональной деятельностью

В наибольшей степени учителей устраивают такие стороны профессиональной деятельности, как взаимоотношения с коллегами, руководством школы и учащимися. Не устраивает материальная сторона — 25,4% респондентов совершенно не удовлетворены размером заработной платы. Далее, со значительным отставанием, следует чрезмерный объём нагрузки. И наконец, снова с существенным отрывом — отношения

⁴ Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации, 31.12.2012, № 53 (Часть I), ст. 7598.

Таблица 2

Представления учителей о дальнейшем развитии карьеры, по возрастным группам, %

Возраст учителя	Развитие карьеры			
	Учитель-методист	Завуч	Директор	Не определились
До 35 лет	28,1	15,5	7,2	49,2
36–45 лет	18,4	10,5	4,8	66,3
46–55 лет	19,0	4,3	1,6	75,1
Старше 55 лет	13,8	2,0	1,7	82,5
Всего	19,8	8,1	3,8	68,3

с родителями учащихся. При этом в большей степени удовлетворены различными сторонами профессиональной деятельности учителя старшей возрастной группы.

По сравнению с прошлым учебным годом доля учителей, которых совершенно не устраивает её размер, в целом снизилась на 6,3%. Этот результат может быть связан с существенной дифференциацией регионов. Так, наибольшее число полностью удовлетворённых размером заработной платы учителей работает в школах Челябинской области

(20,7%), относящейся к относительно развитым или опережающим по доходам регионам⁵, и это почти в три раза превышает долю педагогов менее благополучных с точки зрения социально-экономического положения Алтайского и Ставропольского краёв, где этот показатель составляет 7,4% (таблица 3).

По данным Росстата⁶, заработная плата учителей находится на уровне средней по экономике региона и порой даже превышает её. Так, в третьем квартале

Таблица 3

Удовлетворённость учителей размером заработной платы, %

	Регион						Итого	
	Алтайский край		Ставропольский край		Челябинская область			
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Полностью устраивает	6,4	7,4	7,2	7,4	14,8	20,7	9,6	11,8
Скорее устраивает	16,0	22,6	21,4	24,8	37,0	40,4	25,1	29,2
Скорее не устраивает	34,4	24,8	36,5	34,7	30,2	27,6	33,6	33,7
Совершенно не устраивает	43,2	40,4	34,9	33,1	18,1	11,2	31,7	25,4

⁵ Социальный атлас российских регионов: тематические обзоры [Электронный ресурс] // Независимый институт социальной политики. — Режим доступа: http://www.socpol.ru/atlas/overviews/social_sphere/kris.shtml, свободный. — Заглавие с экрана.

⁶ Зарботная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages, свободный.

2017 г. отношение средней заработной платы к среднемесячной начисленной заработной плате наёмных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц по Российской Федерации в целом находится на уровне 100,7%. В регионах мониторинга это отношение составляет: Алтайский край — 99,7%, Ставропольский край — 108,5%, Челябинская область — 112,5%.

В то же время средняя заработная плата учителей существенно различается по регионам и даже в Челябинской области не достигает среднего по Российской Федерации уровня.

В мониторинге традиционно задавался вопрос о том, как сами учителя оценивают уровень материального положения. Из опроса следует, что педагоги испытывают на себе воздействие неблагоприятной экономической ситуации в стране. В сильной или незначительной степени оказались затронуты кризисом 85% опрошенных. Среди негативных проявлений 96% респондентов назвали рост стоимости жизни. Вместе с тем изменения размера заработной платы в 2016/17 учебном году оцениваются учителями в целом более позитивно, чем в предыдущий период. Так, считают, что размер зарплат вырос, на 7% учителей больше, чем годом ранее. По мнению 33,7% респондентов, зарплата не изменилась, что на 4% больше по сравнению с 2016 г. И, наконец, факт, в наибольшей степени отражающий позитивную динамику, состоит в том, что на 10% сократи-

лась доля учителей, утверждающих, что их зарплата существенно снизилась.

Однако оценка учителями динамики размера заработной платы существенно различается по регионам мониторинга (табл. 4). Так, наиболее тревожна ситуация в Алтайском крае, где почти четверть опрошенных педагогов указала на существенное снижение заработной платы (23,6%), а наиболее благоприятная — в Челябинской области, где рост зарплаты отмечает почти половина учителей (в Алтайском и Ставропольском краях — почти вдвое меньше).

Заработная плата преимущественно растёт в городских школах, где примерно треть опрошенных отметили положительную динамику, в отличие от сельской местности, где только примерно четверть опрошенных указала на улучшение ситуации (табл. 5).

Уровень нагрузки учителей продолжает оставаться высоким: свыше 60% опрошенных работает более чем на одну ставку, что на 5% больше, чем было в прошлом учебном году. Возможно, отмеченный рост размера заработной платы связан именно с интенсификацией работы учителей.

Таблица 4

Динамика заработной платы учителей по регионам опроса, %

Динамика заработной платы	Регион					
	Алтайский край		Ставропольский край		Челябинская область	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Существенно выросла	1,9	2,3	3,4	2,2	3,0	10,9
Незначительно выросла	9,6	22,3	22,8	20,4	24,9	36,5
Не изменилась	14,1	29,6	30,9	37,1	41,6	34,2
Незначительно снизилась	25,5	19,5	23,1	21,9	17,8	9,6
Существенно снизилась	46,0	23,6	15,8	14,3	9,7	3,6
Затруднились ответить	2,9	2,7	4,0	4,1	3,0	5,2

Таблица 5

Динамика заработной платы учителей по типам поселений, %

Динамика заработной платы	Тип поселений					
	Областной центр		Город		Село	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Существенно выросла	3,0	4,7	3,0	6,6	2,3	3,8
Незначительно выросла	20,0	28,5	18,7	29,3	19,4	21,2
Не изменилась	27,9	34,2	30,7	35,3	28,9	31,0
Незначительно снизилась	22,4	16,4	20,4	15,9	23,5	18,9
Существенно снизилась	23,4	11,3	24,6	9,5	21,9	21,2
Затруднились ответить	3,3	4,9	2,6	3,4	4,0	3,9

На 5% больше, чем в прошлом году, увеличилась доля учителей, получающих стимулирующие выплаты. В 2016/17 учебном году соответствующая группа составила 90% учителей. Вместе с тем, по сравнению с предыдущим учебным годом, размер выплат стимулирующего характера уменьшился. В целом распределение выплат стимулирующего характера не вызывает недовольства учителей и, по мнению большинства, является вполне справедливым. Тем не менее 18% опрошенных (почти пятая часть) считают их несправедливыми. Нужно заметить, что вопрос об объективности распределения надбавок оказался непростым для респондентов, поскольку около четверти респондентов затруднились с ответом.

Больше половины опрошенных учителей считают уровень их материального положения средним и лишь немного более 3% — выше среднего. В то же время около трети учителей оценивают уровень материального положения как ниже среднего и ещё 12% — как низкий.

По поводу перспектив трудоустройства учителя полагают, что в случае ухода из школы они скорее будут искать место в другой общеобразовательной организации, чем за пре-

делами системы образования. Большинство учителей связывают трудовую деятельность исключительно со школой, так как, по их мнению, найти работу в другой сфере им представляется сложным.

Что касается территориально-поселенческих различий в отношении альтернативного трудоустройства, то в наиболее благоприятном положении находятся региональные центры, где предложений на рынке труда объективно больше. Сельские учителя и их коллеги из малых городов имеют примерно равные и невысокие шансы получить иное рабочее место (табл. 6).

Требования к современному учителю

Современная школа представляет собой сложный социальный организм, деятельность которого определяется интересами и потребностями всех участников образовательного процесса. Поэтому вопросы повышения требований к современному учителю, в том числе в контексте повышения заработной платы педагогов общего образования, достаточно обоснованы. Как показал мониторинг, учителя постепенно адаптируются к изменению характера

Таблица 6

Представления учителей о перспективах трудоустройства в другой сфере деятельности, по типам поселений, %

Тип поселения	Легко ли трудоустроиться в другой сфере?							
	Легко		Не очень легко		Трудно		Очень трудно	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Областной центр	8,1	5,4	33,9	38,8	34,5	37,4	23,5	18,4
Город	4,6	2,8	29,1	26,9	39,3	40,3	27,0	30,0
Село	4,4	3,4	29,0	28,9	37,6	38,3	29,0	29,4

требований к ним со стороны администрации школы. Так, мнение о том, что соответствующие требования повысились, в 2017 г. разделяют на 15% учителей меньше, чем в 2016 г.

Если требования со стороны руководства школы стали восприниматься несколько легче, чем годом раньше, то требования со стороны родителей продолжают восприниматься учителями как растущие. О том, что они снижаются, сообщает незначительная группа учителей, а о росте — более половины ответивших, причём соответствующая группа большей численности, чем это было в прошлом учебном году. Наиболее требовательны, как следует из полученных ответов, родители, проживающие в региональных столицах, а наименее требовательные — в сёлах.

О том, что в школе работать труднее, чем раньше, в том числе и по причине возросших требований, заявляет большинство учителей — около трёх четвертей опрошенных. И, тем не менее, соответствующая численность меньше, чем в прошлом году, что можно рассматривать как результат адаптации к изменившимся условиям.

Рассматривая причины, усложняющие работу современного учителя, прежде всего нужно отметить, что, по мнению педагогов, постоянно растёт объём отчётности, другой организационно-педагогической работы. Эта причина — главная, значительно опережающая все остальные. Введение независимой системы оценки образовательных достижений, включая госу-

дарственную итоговую аттестацию, также выделяется в качестве причины повышения сложности профессиональной деятельности. На третье место учителя ставят непростые отношения с родителями школьников (согласно данным предыдущего замера, эта причина имела меньший вес).

В целом учителя считают, что повышение требований привело к позитивным последствиям. Прежде всего это проявилось, по мнению педагогов, в улучшении результатов государственной итоговой аттестации и олимпиад школьников. Учителя также считают, что повышение требований заставило их лучше готовиться к урокам, больше заниматься внеклассной работой (табл. 7).

При этом в ответе на вопрос, способна ли современная школа дать учащимся подготовку, обеспечивающую высокие результаты на государственной итоговой аттестации, 37,9% учителей считают, что школа не может этого сделать; 30% респондентов полагают, что такую подготовку могут дать только лучшие школы, и 32% — большинство школ. По сравнению с предыдущей волной мониторинга доля тех, кто разделяет позитивное мнение о возможностях современной школы, практически не выросла. Даже учителя школ, являющихся гимназиями, лицеями и школами с углублённым изучением отдельных предметов,

Таблица 7

Оценка учителями результатов повышения требований, %

Параметры результативности	Год	Уровень согласия			
		Да	Скорее да	Скорее нет	Нет
Учителя стали лучше готовиться к урокам	2016	34,3	50,1	10,9	4,7
	2017	35,3	47,4	12,4	4,9
Учителя стали больше заниматься внеклассной работой	2016	32,2	47,8	14,3	5,7
	2017	29,1	45,4	19,6	5,9
Учителя стали больше заниматься организационно-педагогической («бюрократической») работой	2016	28,5	37,6	21,3	12,6
	2017	24,2	32,3	27,7	15,6
Школа достигла более высоких показателей на ОГЭ и ЕГЭ	2016	20,4	48,4	22,3	8,9
	2017	19,3	52,2	20,7	7,7
Школа достигла более высоких показателей в олимпиадах школьников	2016	25,5	46,8	19,7	8,0
	2017	17,6	45,8	26,7	9,9

в большинстве своём полагают, что школа не может обеспечить подготовку, соответствующую высоким результатам.

Учителям был задан вопрос о том, почему школа продолжает оставаться не такой эффективной, как ожидает общество.

Большинство учителей возлагают ответственность за неуспешность в освоении образовательной программы на родителей школьников — эта причина имеет наивысший рейтинг. Учителя выделяют и другой фактор, близкий к предыдущему — воспитание ребёнка в неблагополучной семье. В то же время воспитание в малообеспеченной семье или семье мигрантов рассматривается как фактор, слабо влияющий на успеваемость. Обращает внимание тот факт, что почти 60% респондентов признают одной из причин неуспешности школьников недостаточно высокий профессионализм самих учителей.

Несмотря на то что по сравнению с предыдущим периодом острота восприятия учителями многих проблем общего образования несколько сгладилась, в целом сохраняется высокая доля учителей, не удовлетворённых уровнем заработной платы, интенсивностью труда, некоторыми другими аспектами работы. При этом большинство учителей не собираются менять сферу деятельности, что связано как с профессиональными интересами, так и со сложностями трудоустройства вне системы образования.

Данные мониторинга подтверждают необходимость реализации дальнейших мер, направленных на повышение эффективности школьного образования, включая не только рост заработной платы учителей, но и совершенствование содержания и организации профессиональной педагогической деятельности.