

УЧИТЕЛЬ НА РЫНКЕ ТРУДА: ЛУЧШЕ ЕМУ НЕ СТАЛО

Роль учителя в воспитании, формировании характера, обучении школьника всегда была исключительно велика, хотя, как говорили ещё в советском фильме, «по зарплате этого не скажешь». Однако в советские времена зарплата школьных учителей хотя и не была очень высокой, но всё-таки обеспечивала нормальный уровень жизни. В период реформ работники школы оказались в плачевном для людей с высоким уровнем образования положении: низкий уровень заработной платы, регулярные её невыплаты в 90-х годах резко снизили популярность профессии. И хотя сейчас материальное положение учителей стало более стабильным, уровень средних заработков в сфере образования всё ещё остаётся значительно ниже среднероссийского.

Однако и в этих условиях множество педагогов работает в школе, и работает хорошо.

Чем привлекает людей работа учителя? Каковы условия труда, заработки и занятость в разных типах школ? Чего ожидают учителя в будущем, к чему стремятся? Как организована их работа? На некоторые из этих вопросов автор пытается ответить, опираясь на данные четвёртого этапа мониторинга экономики образования, который проводит Государственный университет — Высшая школа экономики с 2002 года¹.



Яна Рощина,
доцент
Государственного
университета —
Высшей школы
экономики,
кандидат
экономических
наук

Опрос среди учителей школ проходил в апреле — мае 2006 г. Отбор школ проводился по вероятностным выборкам, где в качестве параметров использовались категории: административно-географический, тип населённого пункта, форма собственности, «профиль» школ. Всего было опрошено 920 учителей, в том числе 245 — в Москве, остальные — в регионах; 121 — в частных школах (в областных центрах); 266 — в гимназиях и в спецшколах в областном центре; 217 — в обычных школах в областных центрах; 132 — в районных центрах; 184 — в сельских школах, включая малокомплектные.

Итак, какова же мотивация труда педагога? *Учителей привлекает творческий характер работы, её соответствие способностям, склонностям, образованию; возможность общаться с молодёжью, детьми.* В целом значительных различий между преподавателями Москвы и регионов, частных и государственных школ, различных типов школ в ранжировании этих трёх факторов не выявлено, несколько разнятся лишь доли отметивших тот или иной признак. Правда, на третье место для учителей частных школ вместо общения с детьми «выходят» возможности профессионального роста и высокая самостоятельность в работе. Существенны различия между работниками частных и государственных школ по важности такого фактора, как гарантированность работы: среди первых его отметили 4,1%, тогда как среди вторых — 16,9%. *Почти никто не считает эту работу привлекательной из-за высокого престижа труда школьного учителя или достойного уровня заработной платы.*

¹ Подробнее об исследовании и других его результатах см. <http://isek.hse.ru/>



При этом в гипотетической ситуации — перейти на другую работу с более высоким, чем сейчас уровнем заработной платы, но нетворческую, однообразную работу с жёстким графиком (например, клерком в крупную компанию), не связанную с физическим трудом, не требующую высокой квалификации и переобучения, согласна была бы примерно половина учителей, при этом больше всего — в районных центрах и сёлах, меньше всего — в гимназиях и спецшколах.

Выбор места работы связан для преподавателей в первую очередь с хорошей атмосферой в коллективе, близостью к дому, хорошими отношениями с администрацией, удобным графиком работы (близость к дому менее важна для сотрудников частных школ). Различие между Москвой и регионами в основном состоит в доле тех, кто считает эти факторы привлекательными: так, хорошую атмосферу в коллективе отметили 67% учителей в Москве и 50% — в регионах; хорошие взаимоотношения с руководством — соответственно 49% и 32%. Для учителей сельских школ на первом месте по привлекательности — близость к дому (59%); для учителей гимназий и спецшкол важен хороший контингент учащихся (43%). *Почти все учителя считают низким уровень своей заработной платы, плохими — социальное обеспечение, ресурсную и техническую базу.* В сельских и обычных городских школах учителя жалуются также на контингент учащихся.

Чуть больше трети преподавателей приходят на работу в учебное заведение по приглашению кого-либо из руководителей; ещё 26% — по рекомендации сотрудников. В вузах часто приглашают на работу своих выпускников (их 20% среди преподавателей); в городских школах это встречается реже, а в сёлах и районных центрах 9–10% учителей школ — их бывшие выпускники. Для сельских школ важным каналом подбора кадров становится устройство по распределению или договору о целевой подготовке; нередко учителя приходят по рекомендации управления образования области или района. Роль государственной службы занятости и частных кадровых агентств в подборе кадров для школ невелика.

При поступлении на работу для трёх четвертей школьных учителей устанавливается обязательный объём аудиторной нагрузки в год (в среднем около 586 часов, причём меньше всего в обычных школах — 410 часов, больше всего — в частных школах — 740 часов). Примерно 40% педагогов отметили обязательность объёма годовой суммарной учебной нагрузки (в среднем около 1000 часов; в обычной школе — 700, в гимназии — более 1000, в частной, районной и сельской — около 1100 часов). Различия в условиях работы наиболее значительны между частными и государственными школами. В контракте обычно оговариваются: размер заработной платы, обязательства по её своевременной выплате, порядок повышения квалификации; возможность контролировать качество

преподавания; обязательства вести научную работу; «социальный пакет» от предприятия; обязательства школы при расторжении контракта; возможность пользоваться информационными и техническими ресурсами учебного заведения. Однако часто учителя не знают о некоторых обязанностях — своих и школы.

Помимо обычного должностного оклада в 70% школ педагоги получают дополнительные выплаты, премии, гранты и т.д. Почти каждый десятый преподаватель оформлен на работе более чем на одну ставку. Дополнительные оплаты учителя могут также получить за дополнительную преподавательскую нагрузку (кружки, факультативы и т.д.), за классное руководство (приоритетный национальный проект «Образование» предусматривает доплаты классным руководителям). Можно повысить свои доходы за счёт административной, методической работы, большего количества учебных часов. Меньше доплат в обычных школах в областном центре, в сельских и частных школах (в них, правда, есть надбавки учителям, которые иначе не согласились бы там работать). В гимназиях дополнительных выплат больше, чем в других школах.

Заработки в месяц за преподавание и административную работу в школе составляют в среднем 6,9 тыс. руб. в месяц; больше всего — в Москве (10,5 тыс. руб.) и в частных школах (8,2 тыс. руб.), меньше всего — в районных (5,2 тыс. руб.) и сельских (4,9 тыс. руб.) школах. Не удивительно, что около 60% учителей всех типов школ, кроме частных, считают этот уровень совершенно неконкурентоспособным по сравнению с другими сферами, а около трети работников сельских, районных и обычных школ в областном центре — даже по сравнению с другими учебными заведениями их региона. Лишь в частных школах половина учителей считают свои заработки более выигрышными



по сравнению с другими школами, а 22% — способными конкурировать с другими сферами.

Не выглядит странным, что при таких заработках хотели бы сменить работу или совсем перестать работать 44% школьных учителей, при этом в районных центрах и селе — до 60%, а в Москве — 29%. Правда, подавляющее большинство из них ничего для смены работы не предпринимает. Многие учителя (особенно сельские) не уверены в себе, в своих силах, не верят в возможность найти другое место работы. Около 8,5% учителей вообще хотели бы перестать работать; несколько меньше эта цифра среди педагогов частных и московских школ.

Чаще всего учителя предпочли бы перейти на работу, не связанную с преподаванием или наукой; 11,5% предпочли бы заниматься частными услугами или предпринимательством (а в сельских школах — 16,3%). Государственные организации наиболее привлекательны для учителей школ в районных и областных центрах, сёлах.

Большинство педагогов работают дополнительно. Для подавляющего большинства школьных учителей чуть ли не единственный вид дополнительного заработка — репетиторство. Также учителя преподают в других учебных заведениях, в системе дополнительного образования.

Суммарные заработки в месяц на всех местах работы, включая основное, школьных учителей составляли 8,2 тыс. руб., больше всего — в гимназиях и частных школах, меньше всего — в школах в райцентрах и сёлах; в среднем доходы от дополнительной занятости могут давать до пятой части доходов, однако меньше всего возможности именно в тех школах, где и основная заработная плата очень низка.

Оценки учителями уровня материального положения своей семьи крайне низкие: каждый десятый из учителей обычных школ в большом городе

и в селе отметил, что порой не хватает денег на необходимые продукты питания! Нехватку денег на ежедневные расходы или одежду отметили 44,5% учителей, и лишь 18,7% считают себя достаточно обеспеченными материально.

Каким должен быть хороший школьный учитель? Хотя мнения самих учителей и родителей школьников несколько расходятся в оценке профессиональных качеств, и те, и другие на первое место ставят эрудицию, знания. И если на второе и третье места учителя ставят контактность и умение убеждать, то родители — желание научить и умение хорошо объяснять. Довольно важными (для трети педагогов и родителей) представляются такие качества, как спокойный характер и уравновешенность. Объективность оценивания знаний учителя не считают важным качеством, но это высоко ценят более трети родителей. Интересно, что в основном эти качества представляют собой свойства характера; а такие параметры, как использование инновационных методик, собственные учебные программы, научная работа, опыт практической работы вне сферы преподавания ни педагогам, ни родителям не представляются важными.

Более четверти учителей используют разработанные ими самими учебные программы (чаще всего — в гимназиях, спецшколах, городских школах, реже — на селе). Доля ведущих занятия по собственным учебникам наиболее высока в частных школах (почти 10%). Опубликованными методическими материалами пользуются более 85% учителей, русскоязычной научной литературой — почти 60%, иностранной учебной и научной литературой — 11 и 6,5% соответственно, электронными образовательными и научными ресурсами — 13%. Используют результаты собственных научных разработок и проектов 13% учителей, а в гимназиях и спецшколах — 18%. *В целом преподаватели частных школ практически по всем позициям более активны, чем их коллеги в государственных школах.*

В научных исследованиях принимали участие 32% опрошенных, преимущественно эта работа проходила в форме индивидуальных или коллективных проектов в школе (22%); ещё 10% писали статьи и работы по собственной инициативе, 7% постоянно работали в научных подразделениях школ. Среди причин, мешающих заниматься научной деятельностью, учителя называют недостаток времени (48%), отсутствие средств для поездок на конференции и стажировки (23%), низкий уровень оплаты научной работы (16%). 14% отметили, что их знания и опыт не связаны с научной деятельностью, а 8,6% — что это им не интересно.

В основном результатом научной и методической деятельности учителей становятся выступления на научных и методических конференциях вне стен школы — доля участвующих в них составляет 14 и 28% соответственно. Каждый пятый участвовал в методическом или образовательном проекте,



тогда как в научных — только 8%. Соответственно, основными видами публикаций для школьных учителей становятся методические материалы и гораздо реже — научные статьи.

Три четверти школьных учителей за три последние года проходили обучение по программам повышения квалификации; в семинарах, летних выездных школах приняли участие 22,5% учителей, в стажировках — 6,6%, в программах обмена — 6,3%; 1,6% педагогов занимались по программам магистров или в аспирантуре. *Самый низкий уровень участия в разных формах повышения квалификации (за исключением стажировок) — среди учителей частных школ.*

Более половины учителей хотят повысить свой уровень компьютерной грамотности; наименее востребован иностранный язык, хотя повысить уровень знаний и здесь хотели бы более трети опрошенных. Учителя предпочитают краткосрочные курсы без отрыва от работы; понятно, что такие возможности есть прежде всего в областных центрах, а не в сёлах. Всё же некоторые педагоги готовы к обучению с отрывом от работы.

К сожалению, пока что маловостребованным остаётся дистанционное обучение (всего 2–3% желающих), видимо, из-за сложностей с освоением компьютера, хотя Интернет сейчас доступен во многих школах, даже на селе.

Что касается финансирования переподготовки учителей, то сами они полагают, что это должно делать государство или учебное заведение (при том, что педагоги заинтересованы в своём профессиональном росте). *Нужна выстроенная образовательная политика, позволяющая грамотно сочетать*

потребности учителей и возможности системы управления образованием обеспечить эту потребность.

* * *

Выяснив основные профессиональные позиции и трудовые стратегии школьных учителей, посмотрим: *каковы профессиональные цели педагогов на ближайшие два-три года?* Оказывается, они достаточно скромны: треть педагогов собирается повысить квалификацию без отрыва от работы, но это происходит регулярно в рамках системы управления образованием. Лишь каждый двадцатый хочет продвинуться в преподавательской карьере (повысить должность, занять административную позицию, перейти в более престижное учебное заведение и т.д.). Треть учителей не ставит себе высоких профессиональных целей. Немногие собираются сменить профиль работы или перейти на более высокую должность; 3,4% — получить учёную степень или звание.

Таким образом, сегодняшнее положение школьных учителей на рынке труда выглядит неоправданно заниженным и малоперспективным, хотя их профессиональный потенциал, потребности в повышении квалификации, стремление хорошо выполнять свою работу достаточно высоки. Складывается впечатление, что система образования, как и четыре года назад, когда мы только начинали наш мониторинг, в большей мере опирается на подвижников, чем на профессионалов, которые рассчитывают на достойное вознаграждение. Ясно, что такая стагнация никак не может способствовать повышению уровня школьного образования и решению задач, поставленных приоритетным национальным проектом «Образование». **НО**

