

# Кадровая ситуация в школе: мнение учителей

Т. Л. Клячко, Е. А. Семионова, Г. С. Токарева

Статья поступила  
в редакцию  
в марте 2020 г.

**Клячко Татьяна Львовна**

доктор экономических наук, директор Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (РАНХиГС).

E-mail: tik@ranepa.ru

**Семионова Елена Александровна**

кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований РАНХиГС.

E-mail: semionova-ea@ranepa.ru

**Токарева Галина Световна**

научный сотрудник Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований РАНХиГС.

E-mail: tokareva-gs@ranepa.ru

Адрес: 119571, Москва, просп. Вернадского, 82.

**Аннотация.** Учителя играют ключевую роль в достижении целей государственной политики в сфере общего образования, в частности в повышении образовательных результатов школьников. Постоянные изменения, которые происходят в последние годы в области образования, не могут не оказывать влияния на содержание и условия профессиональной деятельности педагогов. Изучение мнения учителей о состоянии и развитии системы общего образования, а также их самоидентификации должно стать обязательным элементом при формировании государственной политики в сфере общего образования.

В основе проведенного исследования лежат данные Мониторинга общего образования, проведенного Центром экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации в 2020 г. в Новгородской, Нижегородской и Тульской областях. Опрос проводился в начале марта 2020 г., когда еще не произошел экстренный переход школ на дистанционное обучение в связи с пандемией коронавируса. Поэтому в статье почти не отражены изменения в отношении учителей к их профессии и труду, обусловленные резким изменением формата педагогической деятельности. Вместе с тем результаты мониторинга могут служить отправной точкой при анализе постковидной ситуации в системе общего образования.

Несмотря на принимаемые государством меры по обновлению педагогического состава школ, существенных сдвигов в данной сфере не происходит. Зачастую сами учителя не готовы к обновлению кадрового состава школ и выдвигают в качестве причины недовольства изменениями связанное с ними ослабление профессионального уровня коллектива. Молодежь, в свою очередь, все чаще выбирает профессию учителя случайно, ищет дополнительные источники дохода внутри или вне системы образования и готова в любой момент покинуть школу. Авторы делают вывод, что привлечение молодежи в школу должно сопровождаться дополнительными управленческими решениями

Статья подготовлена  
в рамках научно-исследовательской работы по выполнению государственного задания РАНХиГС.

по повышению эффективности работы школьной команды в ситуации обновления кадрового состава.

**Ключевые слова:** мониторинг, социологическое исследование, об-

щее (школьное) образование, учителя, профессиональная деятельность.

**DOI:** 10.17323/1814-9545-2020-4-232-249

---

Образованию отведена одна из главных ролей в реализации национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации. Обеспечение вхождения России в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования зависит от решения комплекса сложных задач, в том числе от укрепления и развития кадрового потенциала школ. Высокий профессионализм учителей и директоров школ — факторы, оказывающие наиболее сильное влияние на повышение качества общего образования [Barber, Mourshed, 2007; Byron, Kihn, Miller, 2010; Hanushek, Piopiunik, Wiederhold, 2019; Papay, Kraft, 2015; Gustafsson, Nilson, 2016; Ladd, Sorenson, 2017]. Модернизация системы общего образования в России оказывает существенное влияние на работу учителей, меняет ее содержание и условия [Клименко, Посухова, 2017; Головчин, Соловьева, 2018]. При формировании государственной политики в сфере общего образования важно опираться на изучение мнения учителей как ключевых участников образовательного процесса о состоянии и развитии системы общего образования, о положении учителей, их планов относительно будущей трудовой деятельности [Пинская и др., 2017; Хагуров, Остапенко, 2013]. От обеспечения системы образования высококвалифицированными кадрами, создания современных условий для организации образовательного процесса зависит повышение эффективности школы и в конечном итоге достижение поставленных целей развития общего образования.

Целью данной работы является оценка кадровой ситуации в школах разных регионов России. Основное внимание уделено личностному восприятию учителями вопросов выбора педагогической профессии, привлечения молодых педагогов в школу, перспектив карьерного роста.

Центр экономики непрерывного образования РАНХиГС проводит ежегодный Мониторинг общего образования в регионах России, различающихся по социально-экономическому положению. Цель данного проекта — анализ тенденций развития школьного образования, выявление существующих проблем и путей их решения. В мониторинге принимают участие родители учащихся, учителя и директора городских и сельских школ. Исследование проводится с использованием инструментария, разработанного при участии авторов статьи. В данной статье представлены результаты оценки кадровой ситуации в школах

разных территориальных образований на основании мнений учителей. Опрос учителей проводился в начале марта 2020 г., до экстренного перехода школ на дистанционный режим работы. Поэтому в нем не отражены те изменения в отношении учителей к их профессии и работе, которые внесла в их деятельность пандемия коронавируса. Вместе с тем он дает основу для сопоставления ситуаций в системе общего образования до и после пандемии.

**Методология  
социологиче-  
ского  
исследования**

Мониторинг организован таким образом, чтобы иметь возможность отслеживать изменения, происходившие в системе школьного образования за год<sup>1</sup>. Общая методологическая база была разработана и апробирована на начальном этапе реализации исследования и в дальнейшем не претерпевала существенных изменений [Авраамова и др., 2019а; Авраамова, Токарева, 2015]<sup>2</sup>. Для обеспечения репрезентативности данных в исследовании применяется многоступенчатая стратифицированная выборка, формирование которой включает следующие этапы: направленный отбор регионов, дифференцированных по социально-экономическому положению; внутри каждого региона — направленный отбор городских и сельских поселений пропорционально численности городского и сельского населения (региональные столицы, крупные, средние и малые города, села и поселки городского типа); внутри каждого региона из списка образовательных организаций в каждом из типов поселений — отбор школ случайным образом, в крупных населенных пунктах — отбор школ из разных районов и микрорайонов; внутри каждой школы — сплошное анкетирование учителей, входящих в штат работников организации<sup>3</sup>. В мониторинге 2020 г. приняли участие 2126 учителей из 76 общеобразовательных организаций трех региональных столиц, 13 городов, 13 сельских районов Новгородской, Нижегородской и Тульской областей<sup>4</sup>. Половина

<sup>1</sup> В соответствии с ч. 4 ст. 10 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» «в Российской Федерации устанавливаются следующие уровни общего образования: 1) дошкольное образование; 2) начальное общее образование; 3) основное общее образование; 4) среднее общее образование».

<sup>2</sup> На разных этапах в исследовании участвовали представители домохозяйств и учителя школ Алтайского края, Воронежской, Ивановской, Псковской, Самарской, Свердловской, Челябинской, Ярославской областей, Ставропольского края.

<sup>3</sup> Ежегодно объем выборочной совокупности превышал 4 тыс. респондентов. Руководители социологического исследования — заведующая лабораторией ИНСАП РАНХиГС, доктор экономических наук Е. М. Авраамова, старший научный сотрудник, кандидат экономических наук Д. М. Логинов.

<sup>4</sup> Рейтинг социально-экономического положения субъектов Российской Федерации

респондентов (52,7%) являются учителями школьников средних и старших классов (5–11-й классы). Треть учителей обучали детей в начальной школе (1–4-й классы). 15,9% опрошенных педагогов преподают ученикам всех классов.

Согласно результатам Международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS-2018 (Teaching and Learning International Survey)<sup>5</sup>, основным мотивом выбора профессии для российского учителя является осознание высокой ценности педагогической работы: 91% участников исследования отметили, что возможность внести свой вклад в развитие общества повлияла на них при выборе профессии; 88% опрошенных привлекает возможность влиять на развитие детей и молодежи. В исследовании Центра экономики непрерывного образования основным мотивом выбора педагогической деятельности 67,3% учителей, принявших участие в опросе, назвали интерес к профессии. Далее со значительным отрывом следуют принадлежность к педагогической династии (10,7%), случайный выбор (10,6%), а также позитивное восприятие профессии учителя в обществе (7%). Наименее значимым среди мотивов выбора профессии учителя стали особенности организации труда учителей, включая режим работы и оплату труда (2,3%). Существенных различий в распределении ответов в зависимости от типа поселения или возраста учителей не выявлено.

Для современных молодых учителей интерес к педагогической деятельности — более значимый фактор выбора (70,6%), чем для их коллег в возрасте 30–39 лет, которые выбирали себе профессию в конце 1990-х — начале 2000-х годов (64,5%). В группе учителей 30–39 лет самая большая доля тех, кто продолжил педагогическую династию (13,1%). А среди молодых учителей больше, чем в других возрастных группах, тех, кто сообщил о случайном выборе педагогической профессии (16,3%). Учителя, которые выбирали свою профессию еще в советское время, чаще других отмечали в качестве мотива выбора данной сферы деятельности позитивное восприятие профессии учителя в обществе (10,2%). Чем моложе учителя, тем реже в качестве

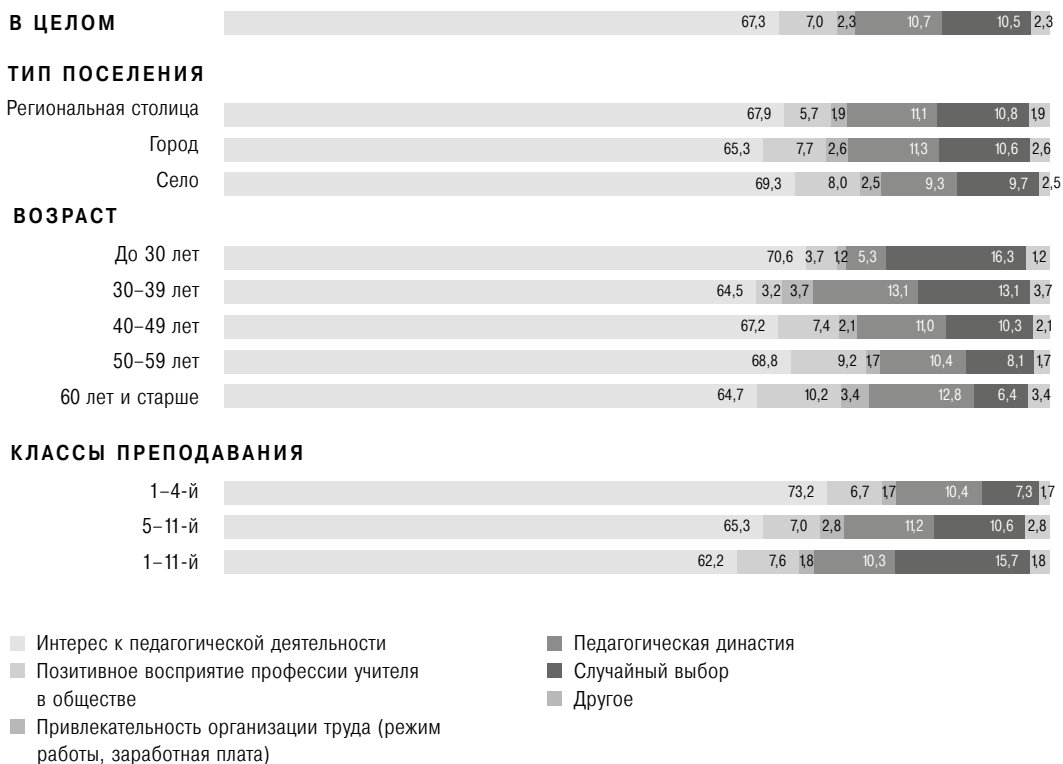
**Обоснование выбора педагогической профессии и привлечение молодых специалистов на работу в школу**

---

ской Федерации по итогам 2018 г.: Нижегородская область — 14-е место, Тульская область — 29-е место, Новгородская область — 61-е место (Рейтинг социально-экономического положения регионов — 2019 // РИА Рейтинг. Россия сегодня. Инфографика. <https://riarating.ru/infografika/20190604/630126280.html>).

<sup>5</sup> Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (2019) TALIS-2018: Российские учителя довольны своей работой. [http://obrnadzor.gov.ru/ru/press\\_center/news/index.php?id\\_4=7134](http://obrnadzor.gov.ru/ru/press_center/news/index.php?id_4=7134)

Рис. 1. **Обоснование учителями выбора педагогической профессии, 2020 г., %**  
 Чем в первую очередь был обусловлен выбор вами педагогической деятельности?



причины выбора они упоминают престижность профессии, что, с одной стороны, может быть следствием снижения уважения к профессии учителя в обществе по сравнению с советским периодом, но, с другой стороны, может свидетельствовать о возросшем влиянии личных склонностей и предпочтений при выборе сферы трудовой деятельности и ослаблении ориентации на общественное мнение. Интерес к педагогической деятельности сыграл определяющую роль в выборе профессии учителями, работающими в начальных классах (73,2%). Среди них также самая низкая доля тех, кто выбрал свою профессию случайно (7,3%). Учителя, которые преподают в классах с 1-го по 11-й, а это в основном учителя малокомплектных школ, чаще других отмечали случайный характер выбора профессии (15,7%) (рис. 1).

Если основным мотивом выбора профессии для российского учителя является осознание высокой ценности педагогической работы, то каким образом можно привлечь молодежь на работу в школу? Учителя, уже имеющие опыт работы

в школе, считают, что в первую очередь для молодежи может быть привлекателен удобный режим (36,8%), стабильность работы (34,9%), а также интерес к профессии (32,7%). По мнению респондентов, режим работы является особенно значимым для молодых учителей в региональных столицах (43,3%). При этом чуть меньше трети учителей считают, что работа в школе сегодня не может быть привлекательной для молодых специалистов. Особенно много учителей, придерживающихся такой точки зрения, в малых и средних городах (37%). Учителя, работающие в школах региональных столиц, чаще, чем сельские учителя и учителя в малых и средних городах, отмечают в качестве важного фактора выбора молодыми специалистами работы в школе удобный график работы. Хотя размер заработной платы не рассматривается учителями как основная причина прихода молодежи в школу (5,5%)<sup>6</sup>, в сельской местности этот фактор кажется учителям достаточно значимым для привлечения молодых специалистов (10,7%). В школах с углубленным изучением отдельных предметов, гимназиях и лицеях чаще, чем в обычных школах, учителя в качестве факторов, значимых для молодых специалистов, упоминают престиж учителя в обществе (9% по сравнению с 6,1% в обычных школах), а также интересную работу (35,2%). Учителя начальных классов несколько чаще других отмечали престиж профессии (9,4%) и интерес к работе (35,8%) как факторы привлечения молодежи в школу. Учителя-предметники, преподающие в 5–11-х классах, считают стабильность работы, невозможность ее потерять весьма существенными для молодых специалистов и отмечают этот фактор чаще других учителей (рис. 2).

Выбирая сегодня профессию учителя, молодые люди не рассчитывают на высокую заработную плату, однако это не означает, что уровень оплаты труда для них неважен. Как показали результаты предыдущих исследований [Авраамова и др., 2019b], 59,4% учителей считают, что именно рост оплаты труда способствовал бы сохранению молодых специалистов в системе образования. Почти треть опрошенных учителей связали закрепление молодых кадров в школе с решением жилищной проблемы (29,6%). Менее значимыми в оценках педагогов оказались такие позиции, как создание современных условий осуществления профессиональной деятельности (6,2%), а также обеспечение возможностей для развития профессиональной карьеры (3%).

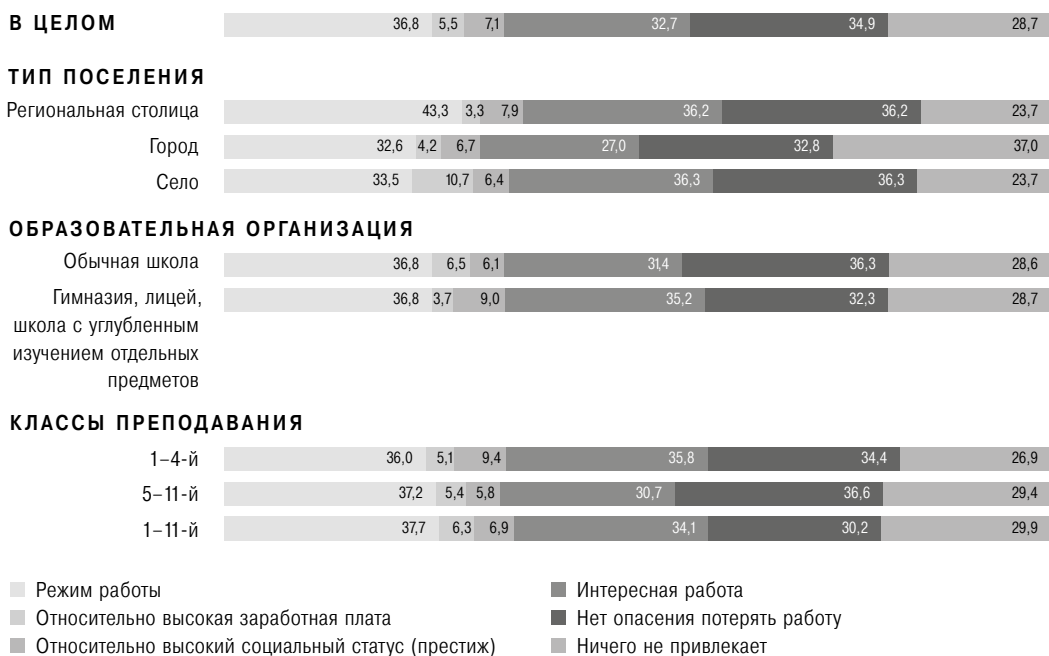
Вопросы привлечения молодых педагогов в школу, обновления кадрового состава широко обсуждаются в связи с разработкой

<sup>6</sup> Зарплата рассматривается по отношению к среднему уровню оплаты труда в регионе.

**Обновление  
кадрового  
состава и его  
влияние на про-  
фессиональный  
уровень педаго-  
гического  
коллектива  
школы**

**Рис. 2. Мнение учителей о факторах, привлекающих молодых специалистов на работу в школу, 2020 г., %**

Что привлекает молодых специалистов в вашем регионе в работе в школе?  
(Все подходящие варианты ответа)



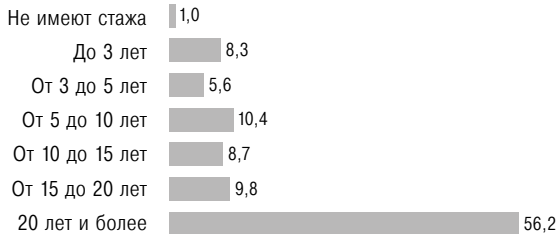
и реализацией государственной политики в сфере образования. С одной стороны, привлечение молодых специалистов позволит обновить кадровый состав школ, решить проблему старения учительского корпуса. С другой стороны, молодые учителя должны привнести в практику преподавания новые методы и технологии преподавания. При этом важно сохранить и передать профессиональный опыт, ведь именно опыт практической работы учителей является одним из ключевых факторов обеспечения качества образования, высоких образовательных результатов школьников. Однако, как показал мониторинг, существенное обновление кадрового состава сами учителя зачастую рассматривают не как средство усиления педагогического коллектива школы, а, напротив, как причину его ослабления.

На начало 2019/2020 учебного года в России педагогический стаж 56,2% учителей составлял 20 лет и более. Доля молодых учителей со стажем педагогической работы менее 3 лет равнялась 8,3% (рис. 3).

Как следует из данных мониторинга, в последние годы не происходило значительного обновления кадрового состава

Рис. 3. **Распределение учителей по педагогическому стажу** (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) на начало 2019/2020 учебного года, %

#### ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ УЧИТЕЛЕЙ



*Источник:* Рассчитано по данным Министерства просвещения России (Форма № 00-1 «Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования на начало 2019/2020 учебного года». [https://edu.gov.ru/activity/statistics/general\\_edu](https://edu.gov.ru/activity/statistics/general_edu))

школ. Лишь пятая часть опрошенных учителей сообщили о том, что на работу в их школу пришло большое число новых учителей, как молодых специалистов, так и опытных педагогов. Обновление кадрового состава не привело, по мнению учителей, к росту уровня профессионализма педагогического коллектива. Если серьезного обновления кадрового состава в школе не происходило, учителя считают педагогический коллектив сильным. Возможно, такие оценки объясняются определенным консерватизмом учительского корпуса, стремлением к сохранению традиций и стабильности сложившегося педагогического коллектива. Вместе с тем они свидетельствуют о необходимости дополнительных усилий со стороны руководства школы и органов управления образованием по формированию команды, повышению эффективности ее работы в случае обновления кадрового состава. В школах с углубленным изучением отдельных предметов независимо от того, происходило обновление кадрового состава школы или нет, учителя гораздо чаще, чем в обычных школах, говорят о сильном педагогическом коллективе. При этом даже в гимназиях и лицеях, по мнению учителей, сильное обновление кадрового состава сопровождается ослаблением педагогического коллектива в целом (рис. 4).

Стремление учителей к сохранению традиций и стабильности сложившегося педагогического коллектива подтверждается, если рассматривать ответы учителей на прямой вопрос о взаимосвязи обновления кадрового состава школы с профессиональным уровнем коллектива. Доля педагогов, отметивших положительный эффект прихода новых учителей в школу, составила 20%. По мнению 71,4% учителей, обновление кадрового состава не оказало заметного влияния на профессиональный уровень педагогического коллектива школы, а 8,6% педагогов



**Рис. 4. Мнение учителей о влиянии обновления кадрового состава на профессиональный уровень педагогического коллектива школы, 2020 г., %**  
 Каким образом обновление кадрового состава вашей школы за последние год-два повлияло на качественный уровень педагогического коллектива?

**В ЦЕЛОМ**

Поменялось значительное число учителей	47,6	50,2	2,2
Поменялось несколько учителей или обновления вообще не было	70,1	29,2	0,7

**ШКОЛА С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ, ГИМНАЗИЯ, ЛИЦЕЙ**

Поменялось значительное число учителей	53,4	44,9	1,7
Поменялось несколько учителей или обновления вообще не было	72,3	27,4	0,3

**ОБЫЧНАЯ ШКОЛА**

Поменялось значительное число учителей	44,3	53,2	2,5
Поменялось несколько учителей или обновления вообще не было	68,9	30,1	1,0

- В школе работает сильный педагогический состав
- Есть и сильные, и слабые учителя
- Если и есть сильные учителя, то их единицы

**Рис. 5. Мнение учителей о влиянии обновления кадрового состава на профессиональный уровень педагогического коллектива школы, 2020 г., %**  
 Каким образом обновление кадрового состава вашей школы за последние год-два повлияло на качественный уровень педагогического коллектива?

<b>В ЦЕЛОМ</b>	20,0	20,0	71,4
----------------	------	------	------

**ТИП ПОСЕЛЕНИЯ**

Региональная столица	20,2	20,2	66,6
Город	17,7	17,7	75,0
Село	23,2	23,2	72,9

**ВОЗРАСТ**

До 30 лет	28,5	28,5	66,0
30–39 лет	24,6	24,6	66,2
40–49 лет	18,5	18,5	72,9
50–59 лет	15,5	15,5	74,0
60 лет и старше	19,9	19,9	73,9

- Педагогический коллектив стал сильнее
- Педагогический коллектив стал слабее
- Принципиально ничего не изменилось

отметили его ослабление. Учителя сельских школ (23,2%) и молодые учителя в возрасте до 30 лет (28,5%) чаще других групп респондентов полагают, что обновление педагогического коллектива привело к повышению его профессионального уровня. Наибольшие доли респондентов, отмечавших снижение уровня профессионализма педагогического коллектива, среди учителей школ в региональных столицах (13,2%), а также учителей в возрасте от 50 до 59 лет (10,5%) (рис. 5).

В условиях достаточно стабильных педагогических коллективов школ и практически не меняющегося их профессионального уровня, а также крайне медленного обновления учительского корпуса встает вопрос о способах дополнительной мотивации учителей к повышению уровня их профессионального мастерства. В ходе мониторинга большинство педагогов отмечали, что администрация школ предпринимает те или иные меры для мотивирования учителей: материальное стимулирование (80,9% ответов, и чаще об этом сообщали учителя в возрасте до 30 лет — 85,9%, а также учителя-предметники — 82,3%, реже — учителя старше 60 лет — 77,6%); улучшение условий труда — современное учебное оборудование, техника, состояние помещений (наибольшая доля положительных оценок получена от учителей в возрасте 40–49 лет — 81,6%); содействие профессиональному развитию, в том числе в повышении квалификации, в подготовке учителей к аттестации (85,9%). Наибольшую поддержку своего профессионального развития отмечали учителя в возрасте до 30 лет (90,3%), сельские учителя (87,8%), а также учителя, работающие в 5–11-х классах (87,2%). Реже, чем отмеченные выше меры, применяются такие методы стимулирования, как организация системы наставничества и методической поддержки. Меньше всего учителей, отметивших данный вид поддержки со стороны администрации школ, среди тех, кто более всего в ней нуждается, а именно среди учителей, работающих во всех параллелях от 1-го до 11-го класса. Около 10% учителей отметили, что в их школе администрация не принимает мер к мотивированию учителей, и значительную часть в этой группе составили учителя в возрасте старше 60 лет (11,4%), а также учителя малокомплектных школ, которым приходится вести уроки во всех классах — с 1-го по 11-й (11,1%) (рис. 6).

**Деятельность администрации школы по повышению мотивации к труду у учителей**

Большинство учителей (72,4%) до пандемии коронавируса не планировали уходить из системы общего образования, и только 21,8% рассматривали для себя такую возможность. Среди учителей в возрасте до 30 лет обдумывают варианты ухода из системы школьного образования 7,3%, среди учителей в возрасте 60 лет и старше — 9,3%. И если уход из школы педа-

**Перспективы трудовой деятельности**

Рис. 6. **Мнение учителей о мерах, предпринимаемых администрацией школы с целью мотивации и стимулирования труда, 2020 г., %**

Какие меры по повышению мотивации и стимулированию труда учителей предпринимает администрация школы? (по одному ответу «Скорее да» или «Скорее нет» на каждый вопрос)

<b>В ЦЕЛОМ</b>	80,9	79,7	85,9	67,0	9,7
<b>ТИП ПОСЕЛЕНИЯ</b>					
Региональная столица	80,1	79,8	86,1	69,9	9,2
Город	82,1	80,5	84,4	64,3	10,2
Село	80,3	78,2	87,8	66,7	9,6
<b>ВОЗРАСТ</b>					
До 30 лет	85,9	79,0	90,3	77,0	8,9
30–39 лет	79,2	78,9	85,6	61,9	9,9
40–49 лет	81,0	81,6	84,2	63,7	9,4
50–59 лет	81,1	78,4	86,3	68,0	9,5
60 лет и старше	77,6	79,3	85,7	71,3	11,4
<b>КЛАССЫ ПРЕПОДАВАНИЯ</b>					
1–4-й	79,6	79,8	83,7	72,1	10,6
5–11-й	82,3	81,2	87,2	67,0	8,7
1–11-й	77,8	75,1	85,3	56,0	11,1

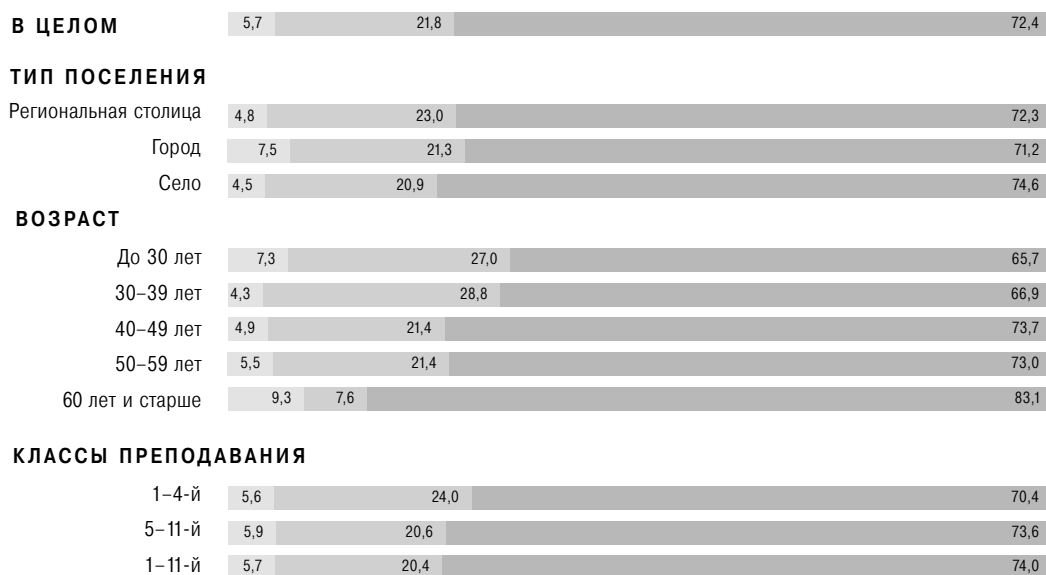
- Материальное стимулирование учителей
- Обеспечение современных условий труда (учебное оборудование, техника, состояние помещений и др.)
- Содействие профессиональному развитию (организация повышения квалификации, помощь в период подготовки учителей к аттестации на квалификационную категорию)
- Организация системы наставничества и методического сопровождения
- Администрацией школы подобные меры не предпринимаются

гогов старше 60 лет, как правило, связан с выходом на пенсию, то стремление молодых учителей покинуть школу свидетельствует о необходимости дополнительных мер со стороны руководства школы и органов управления образованием по повышению мотивации молодых педагогов, а также о необходимости оказания им методической поддержки (рис. 7).

Пандемия коронавируса и фактически шоковый переход на дистанционное обучение привели к резкому росту рабочей нагрузки у учителей. В исследовании «по горячим следам», которое провел образовательный ресурс «Учи.ру», было установлено, что в период работы «на удаленке» у 50% учителей рабочий день увеличился на один-три часа, у 36% — более чем на три часа. Согласно результатам опроса, 44% педагогов нуждались

**Рис. 7. Планы учителей в трудовой деятельности — уход из системы школьного образования, 2020 г., %**

Планируете ли вы в ближайшие годы поменять сферу деятельности (уйти из системы школьного образования)?



■ Да ■ Возможно ■ Нет

в организационной и методической помощи<sup>7</sup>. В ближайшем будущем у учителей может возникнуть намерение уйти из школы из опасений повторения режима удаленной работы — прежде всего у молодых учителей и специалистов пенсионного возраста. Предусмотренные на период с 1 сентября до конца 2020 г. меры по организации работы школ в целях противодействия распространению коронавирусной инфекции также могут способствовать оттоку учителей из школы<sup>8</sup>. В то же время экономический кризис, спровоцированный пандемией, привел к сжатию региональных рынков труда, что, напротив, будет до известной степени удерживать учителей на их рабочих местах.

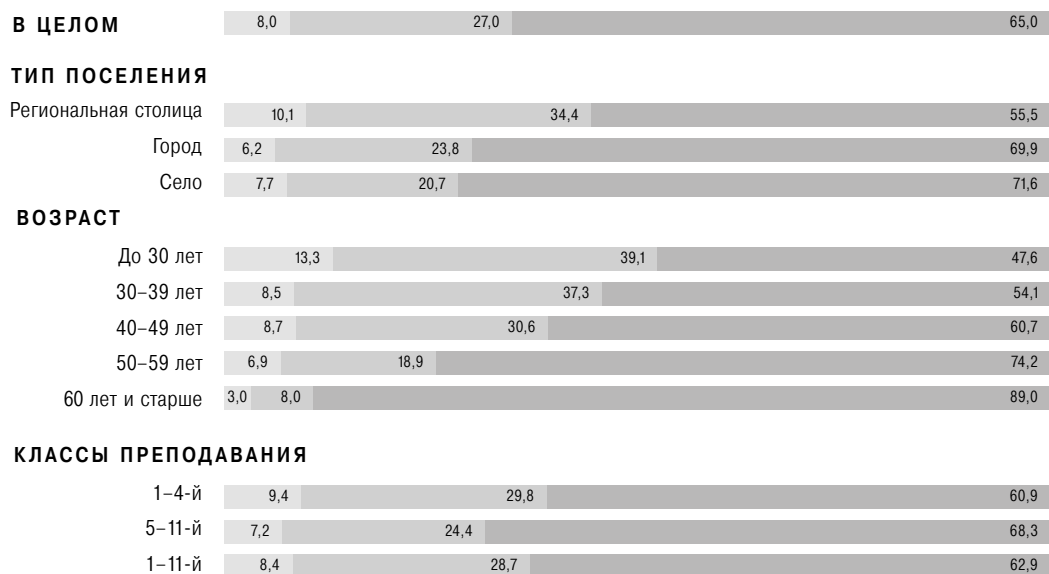
До пандемии планировали совмещать основную деятельность с дополнительной работой в сфере образования 8%

<sup>7</sup> У педагогов стало больше работы в режиме «удаленки». <https://activityedu.ru/News/u-pedagogov-stalo-bolshe-raboty-v-rezhime-udalenki-issledovanie/>

<sup>8</sup> В российских школах с 1 сентября занятия начнутся в очном формате. <https://tass.ru/obschestvo/9166319>

Рис. 8. Планы учителей в трудовой деятельности — поиск дополнительной работы в сфере образования, 2020 г., %

Планируете ли вы в ближайшие годы найти дополнительную работу, связанную с образованием?



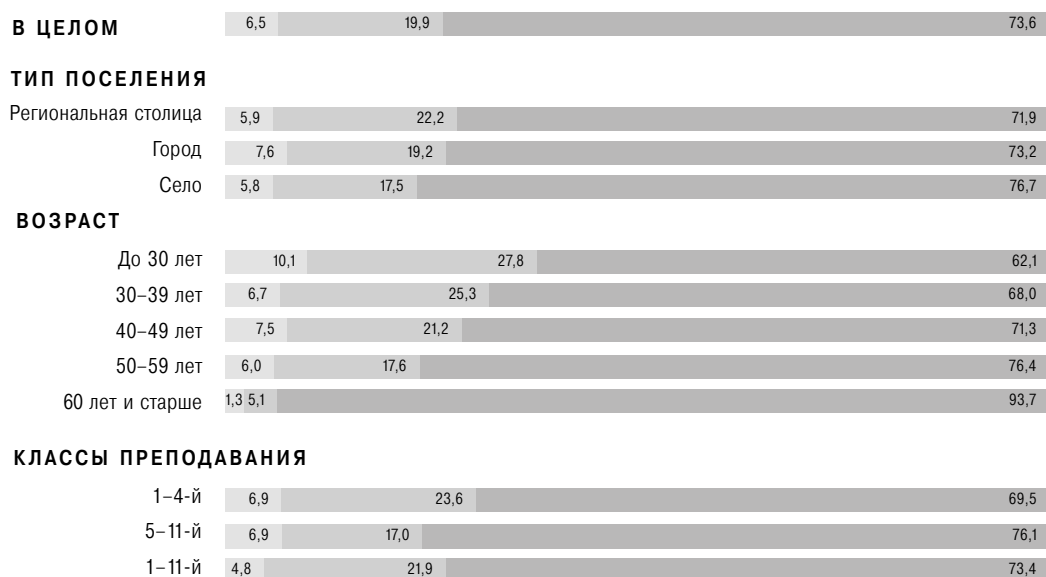
■ Да ■ Возможно ■ Нет

учителей, а о такой возможности заявляли 27%. На поиск дополнительного заработка в системе школьного образования в большей степени были ориентированы учителя в возрасте до 30 лет (13,3%), а также учителя, работающие в школах региональных столиц (10,1%). Чем моложе учителя, тем выше среди них доля тех, кто до пандемии планировал найти себе дополнительную работу в сфере преподавания, что косвенно свидетельствует о недостаточном для молодежи уровне оплаты труда в школе, а также, возможно, о нехватке способов профессиональной самореализации. Кроме того, учителя школ региональных столиц чаще, чем в других типах поселений, планировали работать в области образования вне школы, что, с одной стороны, является следствием более развитого рынка образовательных услуг в крупных городах, а с другой — отражает более высокие зарплатные ожидания этой категории учителей (рис. 8).

До пандемии планировали найти дополнительную работу, не связанную с системой образования, 6,5% учителей, а заявляли о такой возможности еще 19,9%. Дополнительный заработок вне школы был более актуальным для учителей в возрасте

**Рис. 9. Планы учителей в трудовой деятельности — поиск дополнительной работы, не связанной с образованием, 2020 г., %**

Планируете ли вы в ближайшие годы найти дополнительную работу, не связанную с образованием?



■ Да ■ Возможно ■ Нет

до 30 лет (10,1%), а также для работающих в городских школах (7,6%) (рис. 9). Как изменились эти планы в связи с пандемией коронавируса и как на них повлиял экономический кризис, покажет следующая волна мониторинга.

Мониторинг показал, что среди мотивов выбора педагогической профессии пока доминирует интерес к учительской деятельности, причем распространенность данного мотива среди молодых учителей возрастает. Вместе с тем чем моложе учителя, тем больше среди них тех, кто выбрал свою профессию случайно. Будут ли эти педагоги готовы к напряженному учительскому труду, не уйдут ли они быстро из профессии — эти вопросы остаются открытыми. Пандемия коронавируса, в результате которой возникла неопределенность в отношении организации образовательного процесса, несомненно, повлияет на выбор педагогической профессии молодежью и приход в школу нового поколения учителей.

## Заключение

Не только интерес к учительской профессии, как показал опрос, может привлечь молодежь к работе в школе. Опрошенные учителя считают, что молодых педагогов могут также привлекать удобный режим работы, ее стабильность и низкая вероятность потерять работу. Вместе с тем больше трети работающих в школе учителей (особенно в небольших городах) не видят в учительской деятельности ничего, что могло бы привлечь в школу молодежь, и этот факт нуждается в пристальном внимании органов управления образованием.

Несмотря на меры государственной политики по привлечению молодых учителей в школы, существенного обновления кадрового состава в системе общего образования в последние годы не происходило. И сами учителя не стремятся к обновлению состава: некоторый консерватизм учительского корпуса, стремление к сохранению традиций и стабильности сложившегося педагогического коллектива выражается в негативной оценке влияния обновления кадров на профессиональный уровень учительского коллектива. Таким образом, меры государственной политики по привлечению молодежи в школу должны сопровождаться дополнительными управленческими решениями в целях повышения эффективности работы школьной команды в случае обновления кадрового состава общеобразовательной организации.

При позитивной в целом оценке учителями работы администрации школ по повышению мотивации педагогов десятая часть респондентов отмечает отсутствие такой работы в их школах — и это прежде всего учителя в малокомплектных школах, которые больше всего нуждаются в поддержке.

Учителя, как показывает мониторинг в последние годы, не ставят на первые места в перечне привлекательных черт педагогической профессии уровень оплаты труда. Но это вовсе не значит, что размеры зарплаты не важны для педагогов. Косвенно о наличии стремления получать больше, особенно у молодых учителей, свидетельствует тот факт, что часть из них до пандемии планировали искать дополнительную работу как в сфере образования, так и вне ее.

## Литература

1. Авраамова Е. М., Клячко Т. Л., Логинов Д. М., Семионова Е. А., Токарева Г. С. (2019а) Мониторинг общего образования: социологические аспекты. М.: Дело.
2. Авраамова Е. М., Клячко Т. Л., Логинов Д. М., Полушкина Е. А., Семионова Е. А., Токарева Г. С. (2019б) Учителя российских школ: проблемы и перспективы. Мониторинг эффективности школы № 3 (8). М.: РАН-ХиГС.
3. Авраамова Е. М., Токарева Г. С. (ред.) (2015) Общее образование: мониторинг эффективности. М.: Дело.

4. Головчин М. А., Соловьева Т. С. (2018) Социальное и профессиональное самочувствие учителей российских школ в период реформ и контрреформ // Идеи и идеалы. Т. 2. № 3. С. 233–252. DOI:10.17212/2075-0862-2018-3.2-233-252.
5. Клименко Л. В., Посухова О. Ю. (2017) Профессиональная идентичность городских учителей в условиях модернизации института образования // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). Т. 9. № 2. С. 138–153. DOI:10.17835/2076-6297.2017.9.2.137-153.
6. Пинская М. А., Евстигнеева Н. В., Бысик Н. В., Косарецкий С. Г., Звягинцев Р. С. (2017) Как меняются условия работы и профессиональное самочувствие учителей? Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень № 14. М.: НИУ ВШЭ.
7. Хагуров Т. А., Остапенко А. А. (2013) Реформа образования глазами учителей и преподавателей: опыт социологического исследования. М.; Краснодар: Парабеллум.
8. Barber M., Mourshed M. (2007) How the World's Best-Performing School Systems Come out on Top. New York: McKinsey and Company.
9. Byron A., Kihn P., Miller M. (2010) Closing the Talent Gap: Attracting and Retaining Top-Third Graduates to Careers in Teaching. New York: McKinsey and Company.
10. Gustafsson J., Nilson T. (2016) The Impact of School Climate and Teacher Quality on Mathematics Achievement: A Difference-in-Differences Approach // T. Nilson, J. Gustafsson (eds) Teacher Quality, Instructional Quality and Student Outcomes. IEA Research for Education. Cham, Switzerland: Springer. Vol. 2. P. 81–95. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-41252-8\\_4](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-41252-8_4)
11. Hanushek E. A., Piopiunik M., Wiederhold S. (2019) The Value of Smarter Teachers: International Evidence on Teacher Cognitive Skills and Student Performance // Journal of Human Resources. Vol. 54. No 4. P. 857–899.
12. Ladd H. F., Sorenson L. C. (2017) Returns to Teacher Experience: Student Achievement and Motivation in Middle School // Education Finance and Policy. Vol. 12. No 2. P. 241–279. [https://www.mitpressjournals.org/doi/10.1162/EDFP\\_a\\_00194](https://www.mitpressjournals.org/doi/10.1162/EDFP_a_00194)
13. Papay J., Kraft M. (2015) Productivity Returns to Experience in the Teacher Labor Market: Methodological Challenges and New Evidence on Long-Term Career Improvement // Journal of Public Economics. Vol. 130. Iss. C. P. 105–119.



## School Staffing: Teachers' Perceptions

Authors **Tatyana Klyachko**

Doctor of Sciences in Economics, Director of the Center for Lifelong Learning Economics, Institute of Applied Economic Research, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA).  
E-mail: [tlk@ranepa.ru](mailto:tlk@ranepa.ru)

**Elena Semionova**

Candidate of Sciences in Economics, Leading Researcher, Center for Lifelong Learning Economics, Institute of Applied Economic Research, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA).  
E-mail: [semionova-ea@ranepa.ru](mailto:semionova-ea@ranepa.ru)

**Galina Tokareva**

Research Fellow, Center for Lifelong Learning Economics, Institute of Applied Economic Research, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA). E-mail: [tokareva-gs@ranepa.ru](mailto:tokareva-gs@ranepa.ru)

Address: 82 Vernadskogo Ave, 119571 Moscow, Russian Federation.

**Abstract** Teachers play a key role in achieving the national policy goals in secondary education, in particular in improving students' outcomes. The ongoing changes of the recent years inevitably affect the functions and working conditions of school teachers. Surveys of teachers' perceptions of self and of the current situation and development prospects in secondary education should become a required element in the design of national education policies.

This study was based on the results of the Monitoring of Secondary Education conducted by the Center for Lifelong Learning Economics (Institute of Applied Economic Research, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration) in Novgorod Oblast, Nizhny Novgorod Oblast and Tula Oblast in 2020. The survey was administered in early March, prior to the emergency transition to remote online education due to the SARS-CoV-2 pandemic. For this reason, the article reflects little to no transformations in teachers' perceptions of their jobs and labor conditions caused by the rapid transition to a different format of teaching. At the same time, the monitoring results can serve as a baseline for analyzing the post-COVID developments in secondary education.

Despite the government's measures to refresh the teaching staff in schools, nothing has changed significantly in this regard so far. Teachers often resist massive refreshment initiatives, arguing that such changes would degrade the overall level of teaching competencies within the institution. Young teachers, in their turn, are increasingly more likely to be mismatched to their jobs, looking for additional sources of income within or outside the system, and ready to withdraw anytime. Attraction of youth to school teaching careers should thus be accompanied by managerial solutions for improving school effectiveness in the context of staff refreshment.

**Keywords** Monitoring of Secondary Education, sociological study, secondary (school) education, teachers, occupation.

**References** Avraamova E., Klyachko T., Loginov D., Semionova E., Tokareva G. (2019) *Monitoring obshchego obrazovaniya: sotsiologicheskie aspekty* [Monitoring of General Education: Sociological Aspects]. Moscow: Delo.

- Avraamova E., Tokareva G. (2015) *Obshchee obrazovanie: monitoring effektivnosti* [General Education: Performance Monitoring]. Moscow: Delo.
- Avraamova E., Klyachko T., Loginov D., Polushkina E., Semionova E., Tokareva G. (2019) *Uchitelya rossiyskikh shkol: problem i perspektivy. Monitoring effektivnosti shkoly no 3 (8)* [Teachers of Russian Schools: Problems and Prospects. Monitoring of Efficiency of School Education no 3 (8)]. Moscow: RANEP.
- Barber M., Mourshed M. (2007) *How the World's Best-Performing School Systems Come out on Top*. New York: McKinsey and Company.
- Byron A., Kihn P., Miller M. (2010) *Closing the Talent Gap: Attracting and Retaining Top-Third Graduates to Careers in Teaching*. New York: McKinsey and Company.
- Golovchin M., Soloveva T. (2018) Sotsialnoe i professionalnoe samochustvie uchiteley rossiyskikh shkol v period reform i kontreform [Social and Professional Well-Being of the Russian School Teachers during the Period of Reforms and Counter-Reforms]. *Ideas and Ideals*, vol. 2, no 3, pp. 233–252. DOI:10.17212/2075-0862-2018-3.2-233-252.
- Gustafsson J., Nilson T. (2016) The Impact of School Climate and Teacher Quality on Mathematics Achievement: A Difference-in-Differences Approach. *Teacher Quality, Instructional Quality and Student Outcomes. IEA Research for Education* (eds T. Nilson, J. Gustafsson), Cham, Switzerland: Springer, vol. 2, pp. 81–95. Available at: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-41252-8\\_4](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-41252-8_4) (accessed 20 September 2020).
- Hanushek E. A., Piopiunik M., Wiederhold S. (2019) The Value of Smarter Teachers: International Evidence on Teacher Cognitive Skills and Student Performance. *Journal of Human Resources*, vol. 54, no 4, pp. 857–899.
- Khagurov T., Ostapenko A. (2013) *Reforma obrazovaniya glazami uchiteley i prepodavateley: opyt sotsiologicheskogo issledovaniya* [Education Reform through the Eyes of Teachers and Lecturers: The Attempt of Sociological Research]. Moscow; Krasnodar: Parabellum.
- Klimenko L., Posukhova O. (2017) Professionalnaya identichnost gorodskikh uchiteley v usloviyakh modernizatsii instituta obrazovaniya [The Professional Identity of Urban Teachers in the Context of Educational Modernization]. *Zhurnal Institutstionalnykh Issledovaniy/Journal of Institutional Studies*, vol. 9, no 2, pp. 138–153. DOI:10.17835/2076-6297.2017.9.2.137-153.
- Ladd H. F., Sorenson L. C. (2017) Returns to Teacher Experience: Student Achievement and Motivation in Middle School. *Education Finance and Policy*, vol. 12, no 2, pp. 241–279. Available at: [https://www.mitpressjournals.org/doi/10.1162/EDFP\\_a\\_00194](https://www.mitpressjournals.org/doi/10.1162/EDFP_a_00194) (accessed 20 September 2020).
- Papay J., Kraft M. (2015) Productivity Returns to Experience in the Teacher Labor Market: Methodological Challenges and New Evidence on Long-Term Career Improvement. *Journal of Public Economics*, vol. 130, iss. C, pp. 105–119.
- Pinskaya M., Evstigneeva N., Bysik N., Kosaretsky S., Zvyagintsev R. (2017) *Kak menyayutsya usloviya raboty i professionalnoe samochuvstvie uchiteley? Monitoring of Education Markets and Organizations. Information Bulletin no 14*. Moscow: HSE.