

Социальное самочувствие педагога: материальный статус

Динамика удовлетворенности педагогов различными аспектами своей профессиональной деятельности. Для общей оценки социального самочувствия учителям в ходе исследования было предложено ответить на вопрос об их удовлетворенности различными аспектами их профессиональной деятельности (см. таблицу 1). При этом вопрос в той же формулировке использовался и в предыдущих исследованиях ИСО РАО, что позволяет проследить динамику удовлетворенности педагогов разными сторонами своей профессии.

Таблица 1. Динамика удовлетворенности педагогов различными аспектами своей профессиональной деятельности по материалам опросов 2007 и 2014 гг. (%)

Могу сказать, что удовлетворен(а):	2007 г.	2014 г.
результатами своего труда	36,8	43,3
качеством полученного образования	47,7	38,6
организацией своего труда	22,9	29,9
способами и качеством повышения квалификации	18,5	29,4
имеющимися возможностями приобщения к культурным ценностям	17,6	24,3
уровнем оплаты своего труда	5,4	21,1
уровнем социального обеспечения	2,8	14,4
количеством свободного времени	5,3	5,5

Представленные в таблице данные позволяют отметить, что удовлетворенность учителей своей профессиональной деятельностью за отмеченный период заметно повысилась в отношении практически всех аспектов. Негативные изменения наблюдаются лишь в удовлетворенности педагогов качеством полученного образования, что, по всей видимости, связано с ростом критичности педагогов в отношении к собственному образованию. Подобный рост критичности, на наш взгляд, можно объяснить введением новых ФГОС и обсуждению профессиональных стандартов в области образования. Отсутствует также динамика и в удовлетворенности педагогов количеством своего свободного времени.

Из таблицы видно, что доля тех, кто выражает свою удовлетворенность уровнем оплаты своего труда, за период с 2008 по 2014 гг. увеличивается в 4 раза, а доля удовлетворенных социальным обеспечением — в пять. Эти, несомненно, позитивные изменения в социальном статусе педагога, скорее всего, связаны с программой МОН РФ по модернизации региональных систем общего образования, в рамках которой был осуществлен комплекс мер по доведению заработной платы педагогов до средней заработной платы по экономике региона. Вместе с тем возникает ряд вопросов, касающихся особенностей удовлетворенности своим материальным положением среди отдельных групп педагогов. Рассмотрим их более детально.

Оценка педагогами изменений своего материального положения. Для непосредственной оценки педагогами своего материального статуса в ходе опроса им был предложен вопрос о динамике их материального положения за последние несколько лет (см. рисунок 1)

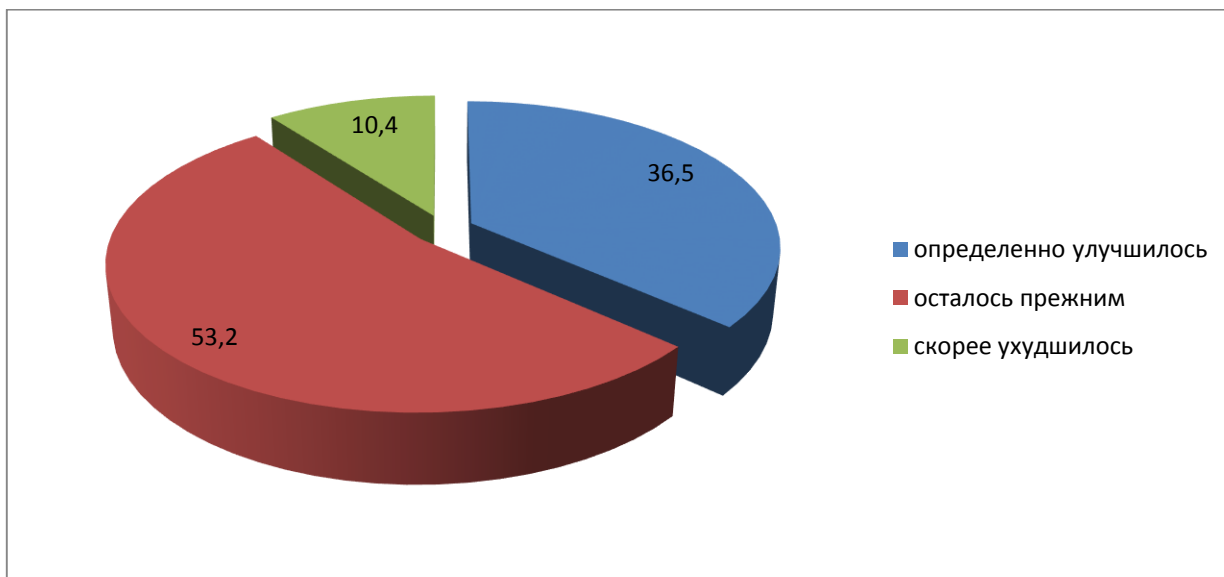


Рисунок 1. Оценка педагогами динамики своего материального положения (%)

Как видно из приведенных на рисунке данных, отсутствие какой-либо динамики в материальном статусе отмечает каждый второй педагог (53,2%). Ухудшение своего материального положения фиксирует лишь каждый десятый из опрошенных (10,4%). Вместе с тем высока и доля тех, (более трети опрошенных — 36,5%), кто указывает на определенное улучшение своего материального положения.

На оценку учителями динамики своего материального положения заметное влияние оказывает ряд факторов. Среди них, в первую очередь, следует выделить стаж работы педагога. Характерно, что с увеличением стажа заметно повышается доля тех, кто указывает на *ухудшение* своего материального положения и параллельно снижается число отмечающих его *улучшение* (см. рисунок 2).

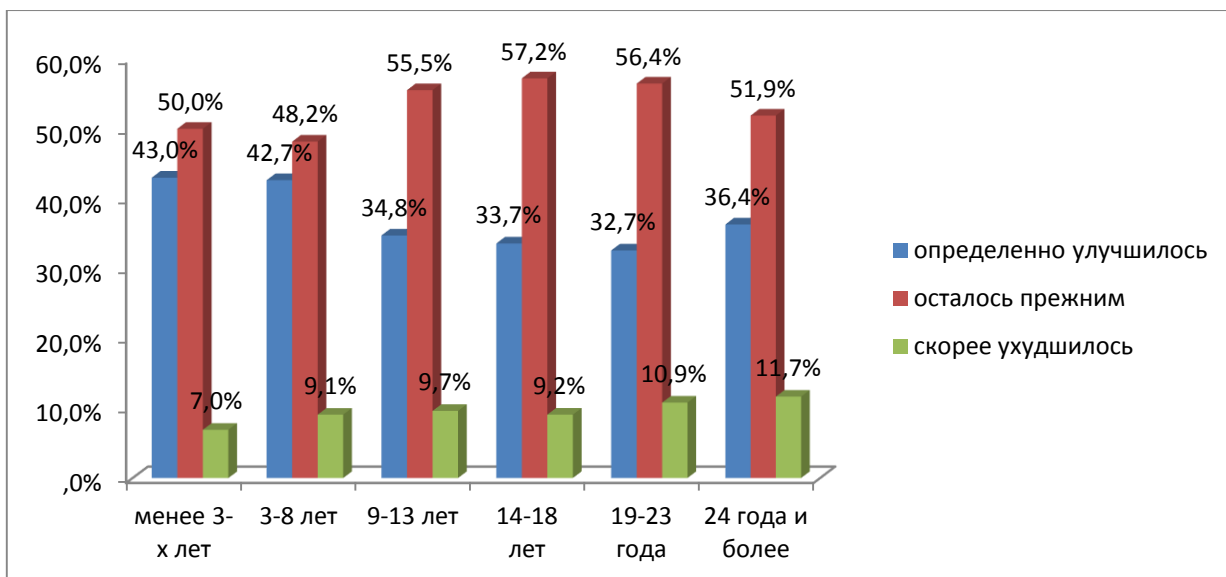


Рисунок 2. Влияние стажа на оценку учителями динамики своего материального положения (%)

Представленные данные о влиянии стажа на оценку материального положения позволяют говорить о том, что институционально материальная поддержка педагога сориентирована на более молодые кадры.

И, наконец, стоит отметить, что сотрудники образовательных учреждений, занимающие различные должности, по-разному оценивают динамику своего материального положения за последние годы (см. рисунок 3)

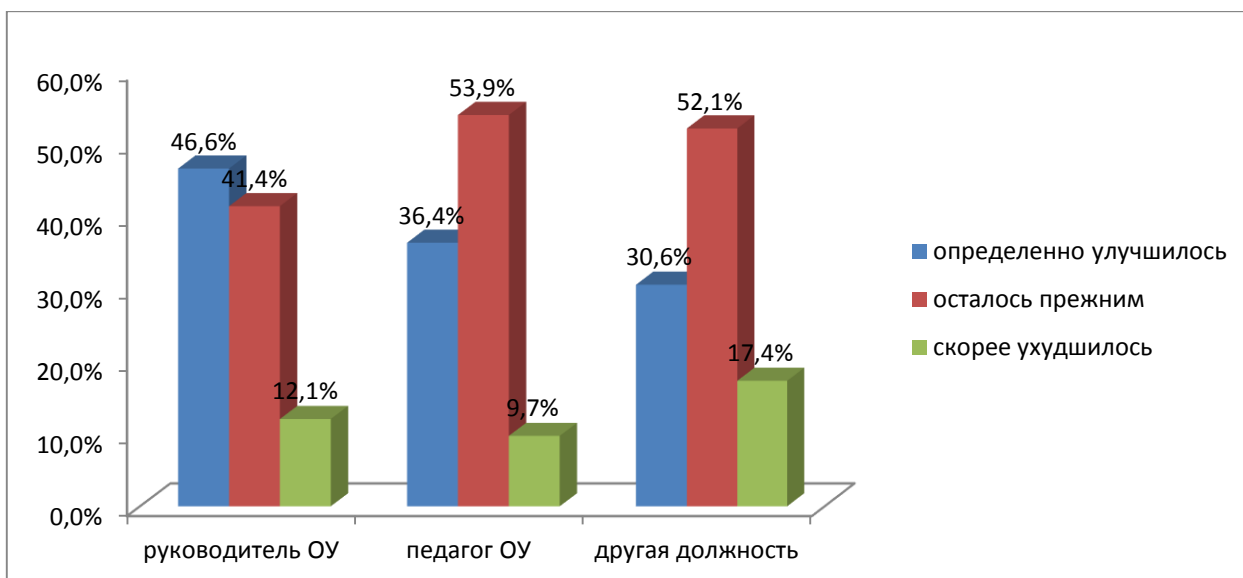


Рисунок 3. Оценка динамики материального положения среди сотрудников ОУ, занимающих различные должности (%)

Представленные данные свидетельствуют о том, что у руководителей образовательных учреждений динамика, характеризующаяся улучшением материального положения, выражена заметно более явно, чем у других педагогических работников.

Материальный статус педагога в сравнении с представителями других профессий. Отметив выше значение Программы модернизации региональных систем образования (МРСО), одной из задач которой являлось доведение заработной платы педагога до средней по экономике региона, обратимся к оценке педагогами своего материального статуса в сравнении с представителями других профессий. (см. таблицу 2).

Таблица 2. Оценка педагогами своего материального положения в сравнении с представителями других профессий (%)

Оцените уровень Вашего материального положения в сравнении с другими профессиональными группами:	мое материальное положение лучше	мое материальное положение, примерно, такое же	мое материальное положение хуже
медицинские работники	10,3	64,0	25,7
сотрудники полиции	2,5	17,1	80,4
работники промышленных предприятий	23,9	45,7	30,4
работники социальной сферы и ЖКХ	23,9	45,7	30,4
работники торговли	16,7	35,3	48,0
работники системы общественного транспорта	28,0	46,7	25,3
военнослужащие	3,7	14,6	81,7
наемные работники мелкого и среднего бизнеса	19,9	33,5	46,6
госслужащие	4,1	28,8	67,1
индивидуальные предприниматели	3,0	8,9	88,0
научные сотрудники	10,0	44,4	45,6
музейные работники и библиотекари	55,0	40,1	4,9

Приведенные в таблице данные позволяют отметить, что учителя оценивают свое материальное положение в целом схожим с положением «медицинских работников», и приблизительно равное положению «работников промышленных предприятий», «транспорта», «работников социальной сферы и ЖКХ», «научных сотрудников». Параллельно с этим заработная плата «полицейских», «военнослужащих», «индивидуальных предпринимателей» и «госслужащих» оценивается педагогами как значительно более высокая в сравнении с их собственной.

Таким образом, можно говорить о том, что задача, стоящая перед проектом МРСО об установлении для учителей зарплаты равной средней по экономике в целом реализуется успешно. Например, 69,6% педагогов оценивают свое материальное

положение на уровне или даже выше, чем материальное положение работников промышленной сферы. В то же время необходимо отметить, что фактически каждый третий педагог (30,4%) по самооценке своего материального статуса указывает на то, что его материальное положение хуже, чем у работников промышленных предприятий.

Дополнительные выплаты (доплаты, надбавки, премии). Помимо общего повышения окладов есть и другие механизмы, которые вносят вклад в оценку педагогом своего материального положения. В этой связи в ходе исследования респондентам было предложено ответить на вопрос о получении ими различных дополнительных выплат (см. рисунок 4).

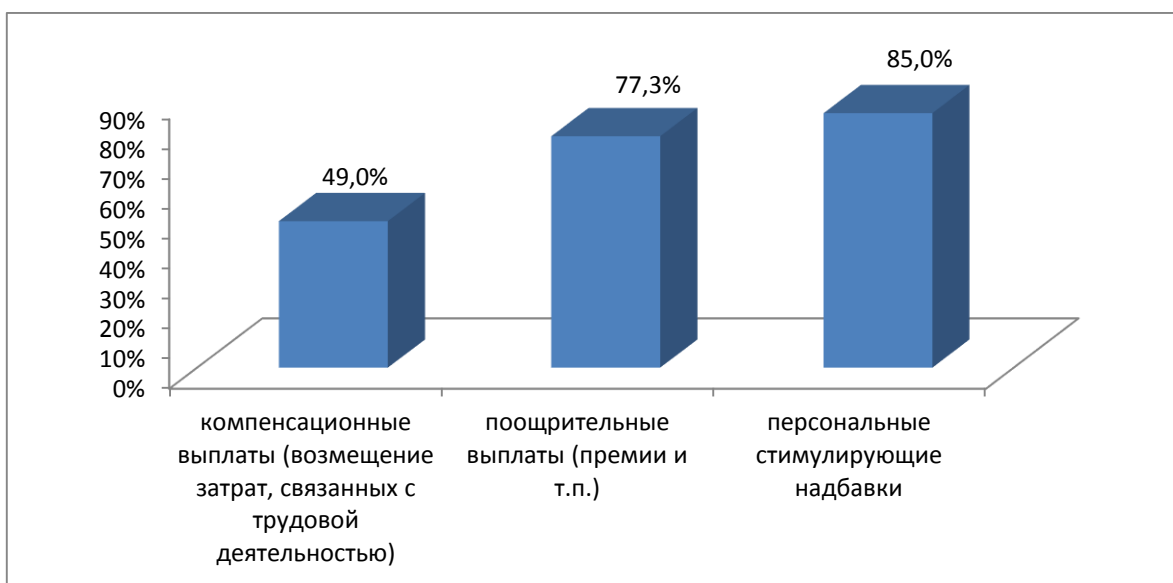


Рисунок 4. Ответы педагогов о дополнительных выплатах (%)

Представленные данные свидетельствуют о том, что подавляющее большинство педагогов (85,0%) получают «персональные стимулирующие надбавки», «поощрительные выплаты» получают 77,3%, «компенсационные выплаты» — 49,0%. Таким образом, основным механизмом повышения заработной платы педагога являются «персональные стимулирующие надбавки».

Следует отметить, что в ответах учителей о «компенсационных выплатах» прослеживается явная поселенческая специфика (см. рисунок 5).

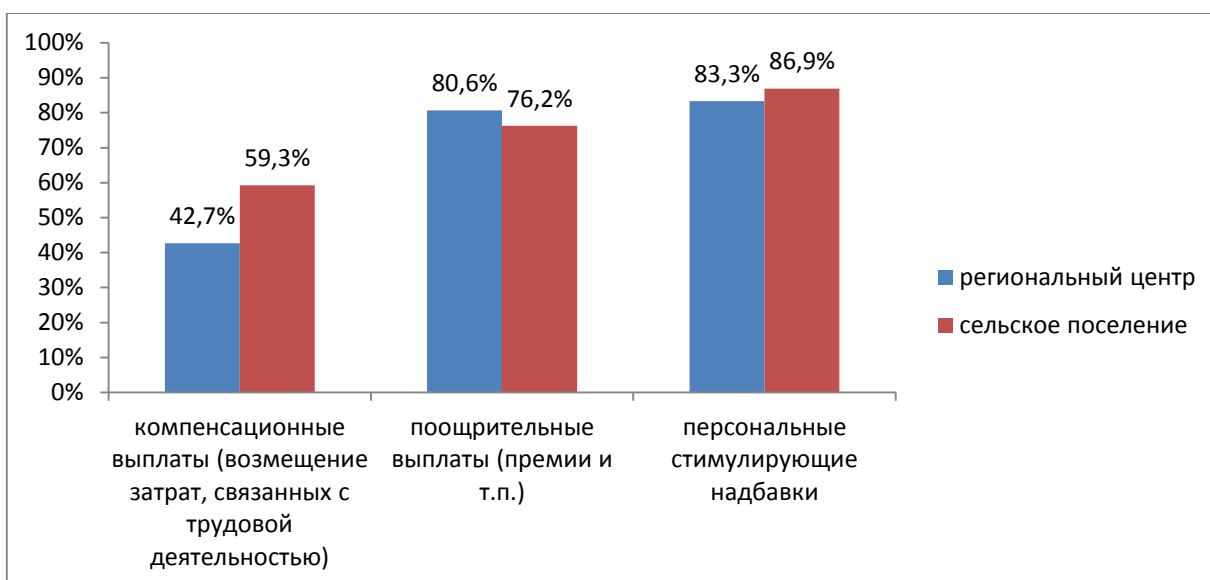


Рисунок 5. Поселенческая специфика в ответах педагогов о дополнительных выплатах (%)

Если различия в получении поощрительных выплат и персональных стимулирующих надбавок между сельскими и городскими педагогами практически отсутствуют, то компенсационные выплаты среди педагогов села распространены заметно шире.

Механизмы распределения персональных стимулирующих надбавок.

Единого механизма распределения стимулирующих надбавок не существует – каждое образовательное учреждение самостоятельно формирует положение о распределении стимулирующих выплат и разрабатывает критерии для определения размера этих выплат. В этой связи в ходе исследования педагогам было предложено ответить также на вопрос о том, за что именно они получают персональные стимулирующие надбавки (см. таблицу 3).

Таблица 3. Виды деятельности, за которые педагоги получают персональные стимулирующие надбавки (%)

Если Вы получаете персональную стимулирующую надбавку, то укажите, за что именно:	%
за результативность участия учеников в олимпиадах и конкурсах	59,4%
за участие в профессиональных конкурсах и грантах	48,5%
за проведение открытых уроков	47,2%
за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом обучения	40,2%
за участие в проектной деятельности	37,0%
за участие в деятельности методического объединения	32,4%
за применение ИКТ в преподавании	25,4%
за результаты ЕГЭ и ГИА	24,7%
за дополнительную работу с одаренными детьми	21,3%

за организацию внеклассной работы с привлечением родителей	19,2%
по результатам аттестации педагога	18,7%
за дополнительную работу со слабоуспевающими детьми	17,4%
за организацию и проведение предметных экскурсий	15,2%
за кураторство, наставничество	13,3%
я не получаю персональных стимулирующих надбавок	6,4%
за другие виды дополнительной работы	5,9%

Приведенные данные свидетельствуют о том, что не получают стимулирующих надбавок лишь 6,4% педагогов. При этом педагоги из образовательных учреждений различного типа (общеобразовательная школа, школа с углубленным изучением отдельных предметов, лицей/гимназия) отмечают разные виды работ, за которые они получают персональные стимулирующие надбавки (см. рисунок 6).

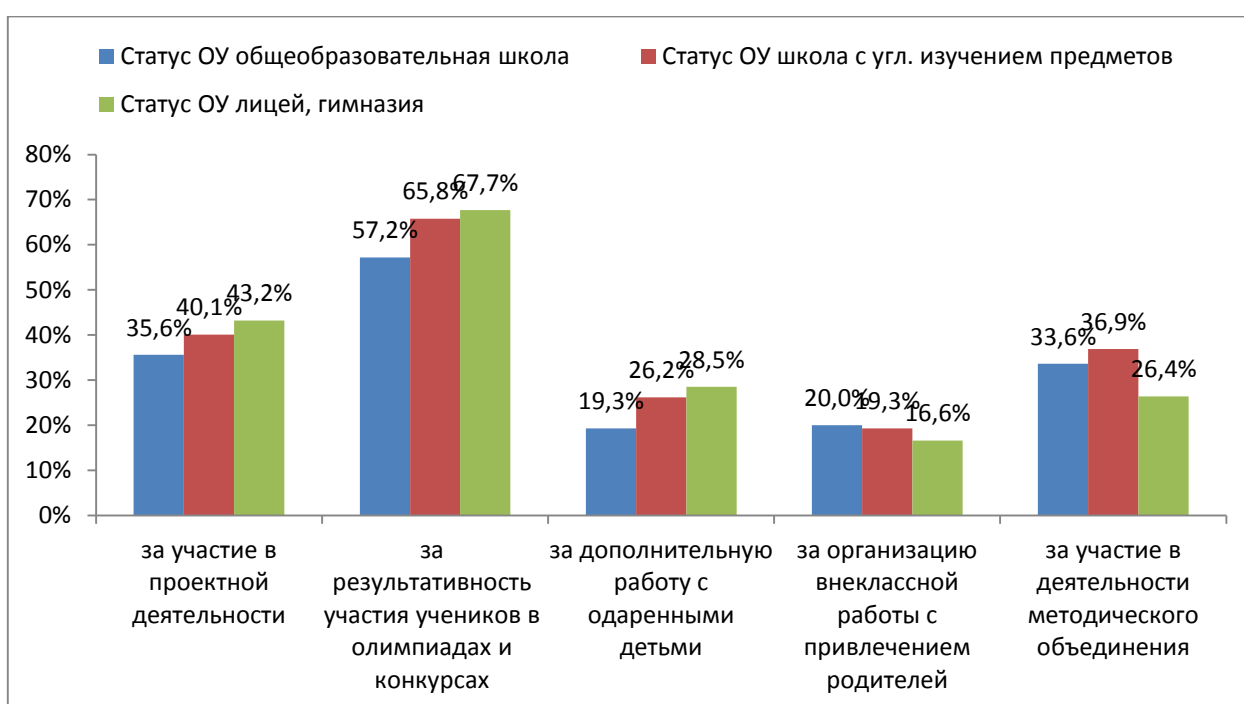


Рисунок 6. Педагоги из разных типов образовательных учреждений об основаниях получения стимулирующих надбавок (%).

Как видно из приведенных на рисунке данных, педагоги из образовательных учреждений с повышенным статусом (лицей, гимназия, школа с углубленным изучением отдельных предметов) чаще указывают, что получают персональные надбавки непосредственно за педагогическую деятельность, тогда как среди педагогов обычных школ больше тех, кто получает доплаты за организацию внеклассной работы или участие в работе методического объединения.

Еще одним фактором, дифференцирующим ответы педагогов о дополнительных выплатах, является уровень их квалификации. Оговоримся, что «Единая тарифная сетка» (ЕТС) для сотрудников бюджетных учреждений была отменена в 2011 г. и заменена «Новой системой оплаты труда» (НСОТ), которая предусматривает оценку уровня квалификации персонала по правилам отраслевых систем

сертификации. В сфере образования новая система оплаты труда (НСОТ) и, соответственно, аттестация педагогических работников в настоящее время предполагают лишь три квалификационных категории: базовую, первую и высшую. При этом процедуры присвоения квалификационных категорий (первой и высшей) регламентируются нормативными документами, утверждаемыми региональными органами исполнительной власти. Таким образом, аттестация педагогических работников не имеет единых оснований на всей территории РФ. В этой связи в опросе мы использовали старую квалификационную разрядную сетку, что, во-первых, позволяет «растянуть» квалификационную шкалу, а во-вторых, дает возможность объединить педагогов из различных регионов в соответствии с четкими критериями тарифно-квалификационных характеристик. Вместе с тем, при интерпретации данных можно использовать соотношения между разрядной сеткой и категориями, которые установлены сегодня для аттестации учителей. Так, учителей, указавших 7–12-й квалификационный разряд, мы будем условно относить к базовой квалификационной категории; указавших 13-й разряд – к первой категории; тех, кто указал разряд выше 13-го – к высшей квалификационной категории (см. рисунок 7).



Рисунок 7. Влияние квалификации на получение педагогами персональных стимулирующих надбавок (%)

Представленные данные свидетельствуют о том, что стимулирующие надбавки направлены на поддержку более квалифицированных педагогов, что, по всей видимости, создает дополнительную мотивацию для повышения педагогом уровня своей квалификации.

В отсутствие единой критериальной системы распределения персональных стимулирующих надбавок, возникает вопрос не только об основаниях для этих поощрительных выплат, но и вопрос о том, как педагоги оценивают справедливость распределительных механизмов в их образовательном учреждении. Ответы учителей на соответствующий вопрос приведены на рисунке 8.



Рисунок 8. Оценка учителями справедливости системы распределения персональных стимулирующих надбавок (%)

Приведенные данные свидетельствуют о том, что фактически каждый третий педагог, суммарно (31,7%) фиксирует, что в системе распределения надбавок есть определенная степень несправедливости. При этом проявляется отчетливая тенденция к увеличению критичности педагогов к системе распределения выплат с увеличением их стажа. Так, среди педагогов, чей стаж составляет «менее 3-х лет» на несправедливость и не прозрачность распределительных механизмов указывают 7,5%, а среди педагогов стажной группы «19-23 года» доля таких ответов в два раза больше — 15,0%.

Следует также отметить, что отношение к справедливости механизмов распределения во многом определяется материальным статусом педагога (см. таблицу 4).

Таблица 4. Влияние уровня материальной обеспеченности педагога на его отношение к системе распределения персональных стимулирующих надбавок (%)

Удовлетворены ли Вы критериями и системой распределения персональных стимулирующих надбавок, существующими в Вашей школе?	Низкообеспеченные	среднеобеспеченные	высокообеспеченные
да, критерии и система распределения совершенно справедливы, открыты и понятны	57,7%	71,2%	75,3%
в нашей школе есть педагоги, которые несправедливо получают персональные стимулирующие надбавки	12,8%	12,2%	12,3%
в нашей школе есть педагоги, которые несправедливо лишены персональной стимулирующей надбавки	6,7%	5,6%	4,2%
система распределения персональных стимулирующих надбавок в нашей школе совершенно несправедлива и не прозрачна	22,7%	11,0%	8,1%

Приведенные данные свидетельствуют о том, что педагоги, относящие себя к низкообеспеченному слою оказываются заметно более критичными к критериям и системе распределения надбавок, что в целом дает основания к выводу об ориентированности системы стимулирующих надбавок именно на профессиональное развитие педагога, а не на их социальное обеспечение.

Авторы статьи: В.С. Собкин, Д.В. Адамчук, Л.Н. Духанина