

TALIS 2013 и 2018 г.: динамика российских результатов

Цикличность исследования TALIS позволяет оценивать динамику изменений параметров, характеризующих работу учителя. Далее представлены изменения в ответах учителей и директоров на некоторые вопросы исследования, освещаемые во второй части национального отчета.

За пять лет, прошедших между двумя циклами исследования TALIS, особенности оформления трудовых отношений российских учителей со школой, в которой они работают, не изменились. Подавляющее большинство как работали в школе на основе бессрочного трудового договора, так и работают. Лишь каждый десятый учитель трудоустроен на основе срочного договора (см. Таблица 1).

Таблица 1. Оформление трудовых отношений учителей со школой (согласно ответам учителей, %)

Оформление трудовых отношений	2013 г.	2018 г.
Постоянная работа (бессрочный трудовой договор без указания даты его окончания, до наступления пенсионного возраста)	91,5	90,4
Срочный трудовой договор на период, составляющий более одного учебного года	4,7	5,5
Срочный трудовой договор на период, составляющий один учебный год или менее	3,9	4,1

Практически не изменилась и доля тех учителей, кто трудоустроен на полную/неполную ставку: почти девять из десяти учителей работают на полную ставку (или более), еще 11–14 % работают в школе на долю ставки (см. Рис. 1).

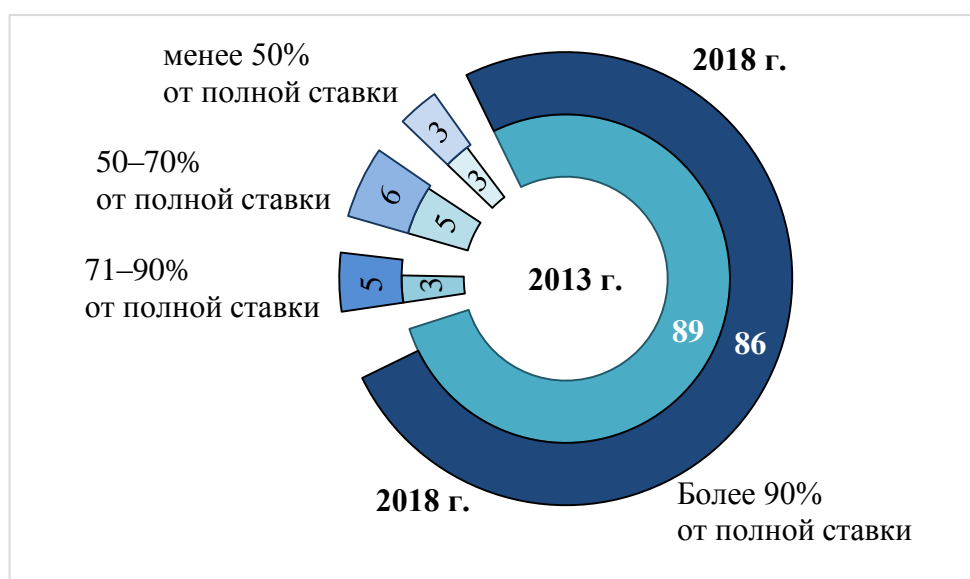


Рис. 1. Трудоустройство учителей (согласно ответам учителей, %)

Исследование 2018 года показало, что среди директоров стало больше работающих на часть ставки (в 2013 году таких почти не было), а также в полтора раза больше стало тех,

кто в школе выполняет исключительно административные функции, отказавшись от преподавания (35 против 22 %) (см. Рис. 2).

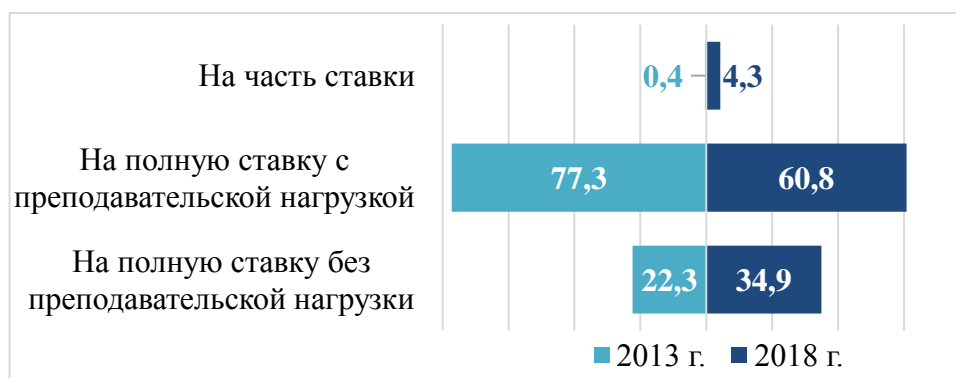


Рис. 2. Трудоустройство директоров школ (согласно ответам директоров, %)

Конкурентная среда общего образования сокращается – только половина директоров говорят, что кроме их школы в округе есть две или более образовательные организации, конкурирующие за обучающихся (в 2013 г. было две трети таких школ). И почти треть школ реализуют образовательные услуги монопольно – других конкурирующих школ в этом районе нет (18 % в 2013 г.) (см. Рис. 3).

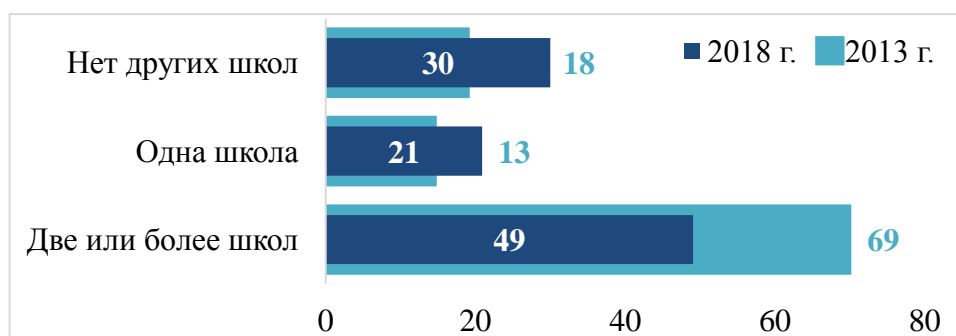


Рис. 3. Количество других школ, конкурирующих с данной школой в наборе учащихся (согласно ответам директоров, %)

Судя по словам учителей, демократическая основа управления школой остается неизменной с 2013 года: по крайней мере четыре пятых опрошенных говорят о вовлеченности в принятие решений в школе ее сотрудников, родителей и учащихся, а школьные коллективы отличает культура сотрудничества и чувство общей ответственности (см. Таблица 2).

Таблица 2. Доля учителей, согласных с утверждениями о сотрудничестве и вовлеченности в принятие решений (согласно ответам учителей, %)

Утверждения	2013 г.	2018 г.
Сотрудники этой школы имеют возможность активно участвовать в принятии школьных решений	87	87
Родители или опекуны имеют возможность в этой школе активно участвовать в принятии школьных решений	89	88
Учащиеся этой школы имеют возможность активно участвовать в принятии школьных решений	80	79

Этот школьный коллектив отличает чувство общей ответственности за решение школьных проблем	88	87
Существует культура сотрудничества, которая характеризуется взаимной поддержкой	89	89

Ответственность за выполнение значительного числа функций в школе лежит на директоре. И в целом структура вовлеченности директоров школ в реализацию этих функций не изменилась за годы, прошедшие между исследованиями. Существенная разница заметна в одном – в возможности директоров влиять на уровень зарплат своих подчиненных: как в определении начального уровня оплаты труда учителя (снижение на 22 п. п.), так и в ее повышении (снижение на 19 п. п.) (см. Рис. 4).



Рис. 4. Ответственность директоров за выполнение определенных функций в школе (согласно ответам директоров, %)

Несмотря на признание вовлеченности в принятие решений в целом, исследование показывает, что включенность учителей в реализацию конкретных функций несколько сокращается. Отвечая на вопрос «Кто в этой школе несет значительную ответственность за выполнение следующих функций?», директора в 2018 году заметно реже указывали учителей. Наиболее значимое уменьшение – ответственность учителей за определение политики в отношении дисциплины учащихся (20 п. п.), выбор учебных программ и курсов для учащихся (13 п. п.), определение содержания учебных программ (12 п. п.), определение правил и принципов в отношении оценки успеваемости учащихся (включая национальные и региональные итоговые испытания) (9 п. п.) (см. Рис. 5).



Рис. 5. Ответственность учителей за выполнение определенных функций в школе (согласно ответам директоров, %)

За прошедшее время учителя реже стали взаимодействовать друг с другом с целью обмена или совместной разработки с коллегами учебных материалов (29 с 42 %). При этом в полтора раза больше учителей стали предоставлять коллегам обратную связь об их работе (21 с 14 %). Следует отметить, однако, что общая структура вовлеченности сохранилась (См. Рис. 6).



Рис. 6. Вовлеченность учителей в различные виды деятельности не реже раза в месяц (согласно ответам учителей, %)

Директора школ стали гораздо реже взаимодействовать с директорами других школ – в 2018 году лишь половина опрошенных сказали, что делали это довольно часто за прошедшие 12 месяцев, тогда как в предыдущем цикле таких было девять из десяти. Снизилось также число тех руководителей, которые часто наблюдают за уроками своих учителей (69 % в 2013 году, 55 % в 2018 году) и способствуют сотрудничеству между учителями при разработке новых методов преподавания (55 и 39 % соответственно) (см. Рис. 7).



Рис. 7. Доля директоров, которые в течение последних 12 месяцев часто занимались следующими видами деятельности (согласно ответам директоров, %)

Несмотря на снижение числа директоров, регулярно наблюдающих за уроками, обеспечение обратной связи учителям в российских школах остается на высоте и развивается. Надо отметить, что сами учителя полагают, что доминирующим методом обеспечения обратной связи является наблюдение за их работой в классе, а также оценка знаний в предметной области (см. Рис. 8).

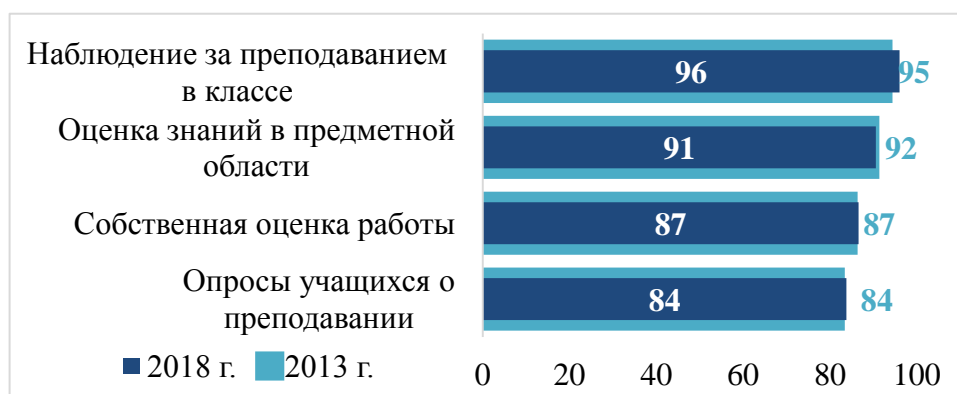


Рис. 8. Реализация методов обеспечения обратной связи с учителями (согласно ответам учителей)

Ежегодно оценку работы учителей обеспечивают директора и представители управленческой команды (99 %), другие учителя, в том числе наставники (83 %), а также внешние лица и организации (46 %), причем по всем трем позициям значения в 2018 году по сравнению с 2013 г. увеличились на 4–11 п. п. (см. Рис. 9).

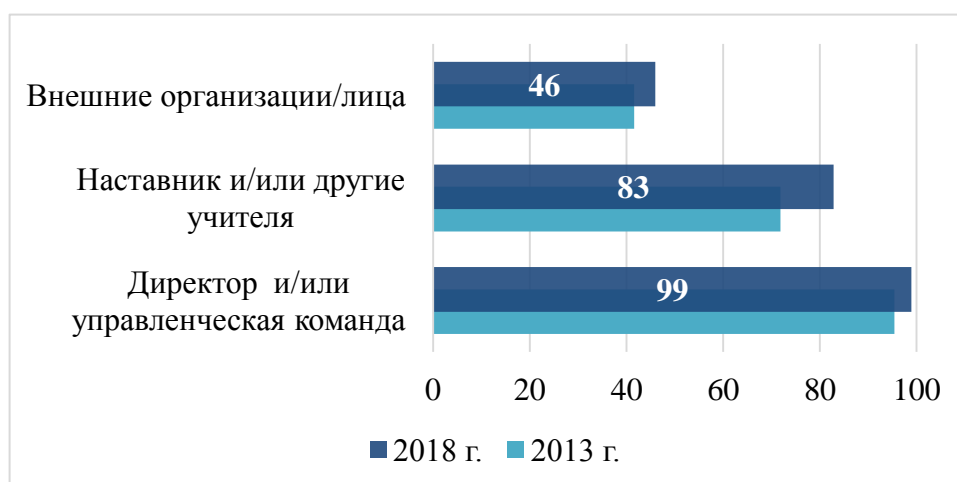


Рис. 9. Лица, ежегодно проводящие оценку работы учителей (согласно ответам директоров, %)

Основными мерами, предпринимаемыми руководством школы после официальной оценки учителя в 2018 г. остается подготовка плана профессионального развития (плана подготовки) и обсуждение мер исправления ситуации. Также значительно чаще директора стали назначать наставника (96 %, увеличение на 12 п. п.), ориентировать учителя на изменение перспектив его карьерного роста (78 %, увеличение на 25 п. п.) и увеличивать заработную плату или выплачивать премию (95 %, увеличение на 35 п. п.). При этом снизилось применение негативных материальных санкций (отмена ежегодных прибавок к зарплате или снижение стимулирующих выплат) и изменений в трудовых обязанностях учителя (например, уменьшение или увеличение преподавательской нагрузки, административные/управленческие обязанности или обязанности наставника) (см. Рис. 10).

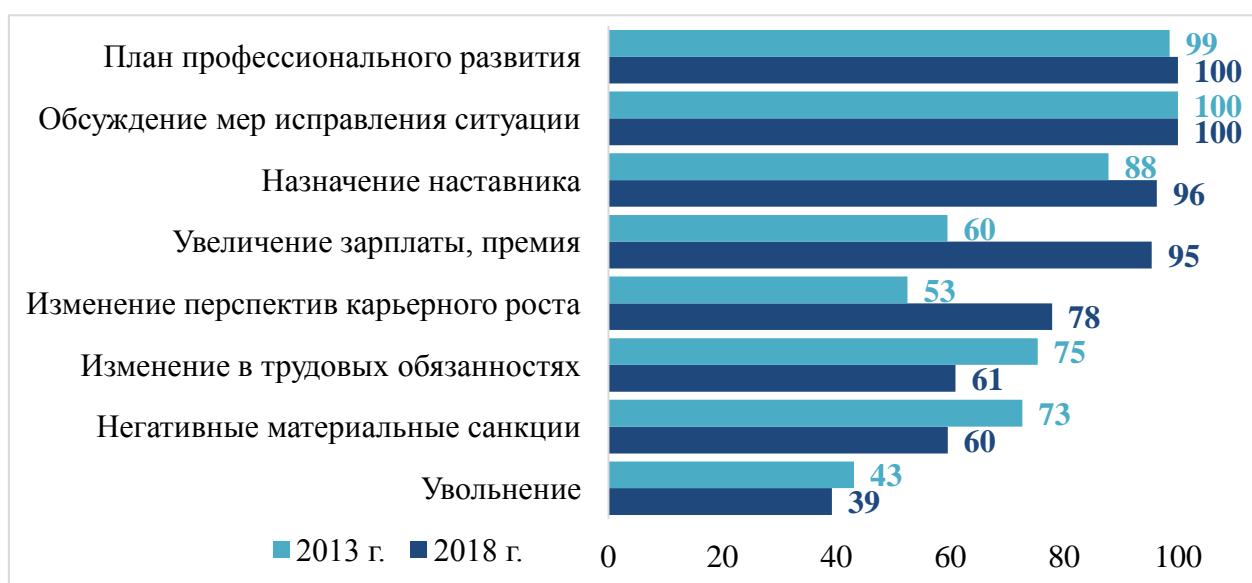


Рис. 10. Меры, принимаемые в отношении учителей, прошедших официальную оценку (согласно ответам директоров, %)

И директора, и учителя в целом выказывают высокий уровень удовлетворенности: более 90 % говорили и говорят, что довольны своей работой. Почти все директора, за очень редким исключением, готовы рекомендовать свою школу как хорошее место для работы и отмечают, что им нравится в ней работать. На 7 п. п. увеличилось число директоров, довольных результатами работы в школе – в 2018 году их стало 88 % (см. Рис. 11).



Рис. 11. Доля директоров, согласных с утверждениями, описывающими их отношение к работе (согласно ответам директоров, %)

Девять из десяти учителей также признаются, что им нравится работать в их школе и они довольны результатами своей в ней работы. Из заметных изменений – уменьшение с трех четвертей до двух третей тех, кто полагает, что преимущества профессии учителя перевешивает ее недостатки (см. Рис. 12).



Рис. 12. Доля учителей, согласных с утверждениями, которые описывают их отношение к работе (согласно ответам учителей, %)