

Рубрика: Мнения

Автор: Светлана Ворошилова

Фото (+презентация с данными):

<https://drive.google.com/drive/folders/1uGB8oqua-bFq69Y40yNDsu6pSwnjyLOk?usp=sharing>

Ссылки: <https://eddesignmag.com/nanyat-uchitelya/>

<https://eddesignmag.com/kak-podnyat-dohod-uchitelej/>

<https://eddesignmag.com/nogovitzin/>

Не только деньги: почему молодые педагоги массово уходят из школ и как их удержать

Невысокие доходы – далеко не единственная, а в Москве – даже не главная причина, по которой из школ уходят молодые учителя. Об этом говорят результаты масштабного исследования, которое было опубликовано в марте 2023 года. Его данные также показали, что главная проблема – не привлечь молодых специалистов, а удержать: они довольно активно идут работать в школы после окончания вузов, но массово уходят через год-два работы. Разбираемся, в чем тут дело.

ВРЕЗ

- **Тема исследования:** Сравнительное исследование профессиональных траекторий начинающих педагогов.
- **Кто проводил:** Лаборатория оценки профессиональных компетенций и развития взрослых НИИ урбанистики и глобального образования Московского городского педагогического университета.
- **Период проведения:** осень-зима 2022/2023.
- **Источники данных:** анализ статистической информации Центра цифровизации образования Москвы о 574 столичных школах за 2020-2022 гг.; письменное анкетирование молодых педагогов и руководителей школ в четырех регионах (всего 4124 респондента); пять фокус-групп с представителями московских школ.
- **Регионы,** представленные в исследовании: Москва, республика Бурятия, Воронежская область, Красноярский край.
- **Начинающими педагогами** в рамках исследования считались преподаватели в возрасте до 35 лет и со стажем менее пяти лет (должны быть соблюдены оба условия одновременно).

Молодые педагоги: кто они?

В российских школах наблюдается острый дефицит молодых педагогов, показало исследование. Директора школ считают оптимальным, чтобы у них работало от 10 до 25% молодых преподавателей (а то и больше). В реальности их доля в московских и региональных школах не превышает 5%.

Согласно исследованию, подавляющее большинство молодых учителей – женщины: в Москве их доля составляет 82,5%. По словам автора исследования, заведующей Лабораторией оценки профессиональных компетенций НИИ урбанистики и глобального образования **Анастасии Белолуцкой**, такой гендерный разрыв – явный показатель непрестижности профессии: специальности, где преобладают женщины, традиционно ниже оплачиваются, имеют более низкий статус и мало карьерных возможностей.

Профессия «учитель» действительно имеет невысокий рейтинг в HR-сфере, судя по заявлениям кадровых специалистов о ней.

*«К сожалению, сегодня профессия педагога не считается престижной. Согласитесь, сейчас этой профессией невозможно похвастаться, невозможно с гордостью сказать «Я преподаватель в школе». Такое положение дел отвратительно и неприятно, но это факт», – считает **Ольга Новгородова**, специалист по работе с персоналом.*

По словам карьерного консультанта **Надежды Батановой**, профессия учителя загнана в ужасное положение: «Даже если ты чувствуешь призвание, то, по мнению окружающих, обрекаешь себя на жалкое существование. Никакого пиара профессии, никакой поддержки ее репутации нет. Хотя платформ для этого множество! Если открыть соцсети, можно найти классных школьных преподавателей, которые создали свои каналы и сами себе устроили этот пиар. Они в коротких видеолекциях доступно объясняют сложные темы по своим предметам, и это выглядит действительно круто! Но такие инициативы не только не получают огласку, но зачастую блокируются и ненавидятся всей школой». Батанова считает, что именно эти инициативы в том числе создают правильную репутацию профессии. «Если бы это поддерживалось на государственном уровне, если бы эти компетенции развивались и приветствовались, это был бы отличный пиар профессии», – говорит она.

Стоит обратить внимание на образ учителя, который формируется обществом, родителями школьников, окружением, полагает старший консультант Лаборатории карьеры Алёны Владимирской **Юлия Полуносик**. «Часто сами родители убеждены, что учитель много не зарабатывает, профессия бесперспективная и очень ресурсозатратная. В такой среде немного шансов даже сохранить имеющийся интерес к профессии, не то что приобрести его», – говорит она.

Согласно исследованию, среди молодых учителей больше всего тех, кто только выпустился из вуза: пик приходится на 22-23 года. А дальше – провал: количество молодых преподавателей более старших возрастов буквально стремится к нулю. Молодежь уходит после одного-двух лет работы в школе.

В Москве стаж подавляющего большинства молодых специалистов (84%) – менее одного года. Всего 9,6% учителей имеют стаж 1-3 года, и лишь 6,4% – стаж более трех лет. Получается, что молодые педагоги в системе не задерживаются.

О том же говорят другие недавние исследования: начиная с 2016 года доля учителей в возрасте 25-29 лет стабильно сокращалась, хотя доля учителей моложе 25 лет даже возрастала. **Получается, основная проблема для школ – не столько привлечь молодые кадры, сколько удержать.** И первую очередь стоит разобраться, что заставляет специалистов, выбрав карьеру учителя, бросить ее через 1-2-3 года.

Почему они уходят?

Мотивация у молодых педагогов пропадает уже во время работы в школе: на момент поступления и учебы в педагогических вузах они достаточно замотивированы. На вопрос «Вы хотели поступать в педагогический вуз после школы или это было компромиссное решение?» 89% москвичей и большинство респондентов в других регионах подтвердили свое собственное желание. Варианты ответа «родители настояли», «по баллам получалось только туда», «было все равно, куда идти» набрали всего по 3-4%. Подавляющее большинство респондентов во всех регионах заявило, что на выбор педагогического вуза повлиял «интерес к преподаванию и работе с детьми» и «интерес к предмету». Получается, что в вуз поступают люди, искренне желающие преподавать и работать с детьми. Авторы исследования выяснили, что происходит с ними за год-два работы в школе.

Кажется, ответ напрашивается сам собой – учителей не устраивает низкая зарплата. Однако в Москве на вопрос «Что вас отталкивает в профессии педагога?» вариант "низкая зарплата" выбрали только 8% респондентов. В то время как в регионах этот вариант действительно оказался среди самых значимых: его отметила треть респондентов.

Кроме зарплаты, отталкивает молодых учителей в профессии слишком большой объем бумажной работы. Международное исследование TALIS, проверенное в 2021 году в России и Казахстане (в нем приняло участие 4 тысячи российских и 6 тысяч казахстанских учителей), [продемонстрировало](#), что внутренняя бюрократия мешает профессиональному росту учителей. Средняя нагрузка в странах ОЭСР – 39 часов в неделю. В России она

составляет 43 часа, в Казахстане – 48 часов. Основной «убийца времени», по словам опрошенных, работа с документацией и отчетами.

Молодых педагогов также не устраивают конфликты с учениками и/или их родителями, выяснили авторы исследования МГПУ. Еще одна причина увольнения из школ – отсутствие свободы, огромная зарегулированность образовательного процесса и школьной жизни в целом, а также слишком большая нагрузка.

ВРЕЗ

«Нынешние молодые и потенциальные будущие педагоги – поколение зумеров. Карьера важна для зумеров, но в процессе карьерного роста огромное значение имеет возможность творить, иметь достаточный уровень автономии в принятии решений, получение предпринимательского опыта. Частая смена работы в поиске себя, скорость принятия решений, цифровизация многих аспектов в жизни и работе – то, что характеризует нынешних молодых специалистов и их мотивацию к труду, наравне с огромной трудоспособностью, рациональностью, стремлению к стабильности».

Юлия Полуносик, старший консультант Лаборатории карьеры Алёны Владимировой

Однако руководители школ не всегда понимают истинные мотивы, по которым молодые специалисты у них не задерживаются. Половина московских директоров назвали низкую зарплату (напоминаем, всего 8% столичных педагогов назвали эту причину), а треть – конфликты в коллективе и с руководством (только 2% московских учителей отметили это как причину своего недовольства). Директора в регионах, наоборот, порой недооценивают значимость денежного фактора. В Воронежской области и Красноярском крае только четверть директоров назвали эту причину (а среди учителей этих регионов – 37% и 34% соответственно).

Юлия Полуносик считает, что для удержания сотрудников важно понимать, что ими движет, что их мотивирует, и изыскивать возможности эту мотивацию предоставлять. «Не всегда это денежная мотивация. Часто это стремление приносить пользу, признание, творческое проявление, новые ощущения, престиж. В рамках закона, правил и стандартов всегда можно реализовывать идеи для мотивации сотрудников», – комментирует она.

По ее словам, монокарьера, монофункциональность сейчас – не ключевой карьерный ориентир. Молодежь привыкла к большим потокам информации, смене повестки, множеству стимулов. «Зачастую год-два спустя, если не присутствует та самая “новизна» в работе (будь то новые обязанности,

проекты, инициативы в рамках своей функции, или же карьерный рост, развитие, обучение), молодому специалисту становится тоскливо. Кроме того, включается так называемый fomo (fear of missing out) – опасение пропустить важное, интересное событие. Если у друзей, коллег из других школ, городов, более разнообразная профессиональная жизнь, то отсутствие этих новых вводных в работе может демотивировать молодого специалиста», – говорит Полуносик.

Без поддержки

Исследование затронуло и систему поддержки и адаптации молодых учителей. Директора школ уверенно заявили, что в их школах существует система наставничества. А вот сами молодые учителя ее не замечают. На вопрос "Ощущаете ли вы наличие системы поддержки начинающих педагогов в вашей школе?" чуть больше половины московских и бурятских учителей ответили, что как таковой системы поддержки у них нет – максимум, старшие коллеги иногда помогают. В Красноярском крае и Воронежской области с ними согласились 45% и 33% учителей. При этом подавляющее большинство молодых специалистов считают систему поддержки новичков важнейшим фактором для развития карьеры.

ВРЕЗ

«Очень важный фактор – полное отсутствие системы образования для учителей. Вся эта система просто доисторическая. Посмотрите, какие крутые тренинги существуют в корпорациях – и по командообразованию, и по работе с лидерами, и по навыкам коммуникации! Куча сертификатов, российских и международных разработок, которые используют компании. Почему этого нет в школах? В итоге учитель не развивается, а деградирует: ты приходишь и годами обучаешь людей по одной и той же программе. Никак не растешь, не приобретаешь современных навыков, не развиваешь никаких soft skills. В развитие учителей никто не вкладывается».
Надежда Батанова, карьерный консультант

Исследование показало, что даже на старте молодые педагоги осознают малодостижимость желаемых карьерных траекторий. В идеале молодые учителя хотели бы добиться административного роста в формате "учитель - завуч - директор", создать собственный образовательный проект или получить творческое признание. Однако среди реальных карьерных траекторий выпускника педвуза они назвали: всю жизнь работать педагогом и подрабатывать репетитором, либо только работать репетитором, или переучиться и уйти в другую профессию. При этом переход в частную школу, судя по опросам, не видится таким уж привлекательным карьерным вариантом.

По данным Центра цифровизации, за 2020-2022 годы не зафиксировано ни одного случая повышения должностной позиции внутри школы среди московских молодых учителей. Согласно другому исследованию, 80% российских молодых учителей не видят в школе перспектив карьерного роста.

Надежда Батанова отмечает, что тормозом развития является и плоская кадровая структура школы: «Ты можешь быть учителем, завучем или директором».

«Важно понимать, что профессия педагога на рынке труда конкурирует с другими специальностями, – отмечает Анастасия Белолуцкая. – Для многих профессий – маркетинга, рекламы, менеджмента, особенно IT – стаж в пять лет считается внушительным сроком, за который можно сделать прекрасную вертикальную карьеру. А в школе такой возможности нет».

Таким образом, главная задача для администраций школ – не привлечь молодых специалистов, а удержать их. Как это можно было бы сделать, мы спросили у HR-специалистов.

Юлия Полуносик, старший консультант Лаборатории карьеры Алёны Владимировой

Профинформированием. Рассказом об имеющихся реальных возможностях в профессии. О планах, предстоящих изменениях в государственной и частной системах образования. Через истории успеха более опытных коллег.

Что касается карьерных перспектив, то, как и в любой другой сфере, не 100% сотрудников за 5 лет делают головокружительную карьеру. Этот миф тоже стоит развенчивать. Более того, расти по карьере каждые 1-3 года, как и работать в той же должности на протяжении многих лет и получать от этого удовольствие – одинаково нормально. Не стоит ориентироваться на социально одобряемое, “приемлемое” понимание успеха в карьере. Успех – не только в вертикальном росте. Он в признании, уважении коллег, любви к своему делу, к ученикам, понимании своей миссии и важности того, что ты делаешь. Без этого любая профессия покажется бесперспективной.

Надежда Батанова, карьерный консультант

В первую очередь, нужно создать карьерные перспективы. Например, создавать возможность роста в виде дополнительных прослоек. У нас же сейчас как: учитель, может быть, классный руководитель, а потом сразу завуч. Нет срединной прослойки: наставник, ментор для молодых учителей и т.д.

Чаще всего наставничество в школах если и есть, то воспринимается как доп.нагрузка, но никак не оформляется. Тебя не обучают, тебе не презентуют это как возможность роста. А ведь это именно эта возможность: поуправлять молодым специалистом, обрести навыки руководства, отрастить себе список других навыков, который идет вместе с пакетом “я стану наставником, ментором, коучем для молодых”. Нужно внутри профессии сделать градацию: младший, старший, средний сотрудник, и прописать навыки, которые будут “отрациваться” на этих позициях.

Ольга Новгородова, специалист по работе с персоналом

Во-первых, искать фанатов. Брать не тех, кто пришел от безысходности, а тех, кто фанатично любит свою профессию, свой предмет. И вот этим людям нужно давать зарабатывать, выбивать под них ставки, делать их жизнь интересной, давать им возможность вести научную деятельность, проявлять себя, организовывать кружки. Нужно давать им возможность удовлетворять честолюбие (участие в конкурсах «Учитель года», олимпиады), давать им больше простора и полномочий. К сожалению, в реальности многие директора школ совершенно не заботятся о том, чтобы удерживать педагогов.

Но первостепенно, конечно, власти – и на федеральном, и на городском уровне – обязательно должны повышать престиж этой профессии, выбивать какие-то коэффициенты и льготы для педагогов. Я знаю, что есть города, в которых педагоги получают в два раза больше, чем в среднем по стране: ровно потому, что руководители озаботились, чтобы педагогам жилось хорошо. Это возможно. Прецеденты есть.

ВРЕЗ

Молодежь вымывается с рынка труда

Аналитики FinExpertiza на основе данных Росстата подсчитали, что численность работников младше 30 лет опустилась до минимальных значений - 14,9% относительно всех занятых. К концу 2022 года на рынке труда их стало на 802 тыс. человек меньше. Вымывание молодежи активно шло в московской агломерации и Петербурге.

Начинающих специалистов в возрасте 20-24 лет - недавних выпускников и студентов, совмещающих учебу с подработками - стало меньше на 87 тыс. человек. Всего к концу 2022 года их насчитывалось около 3,2 млн - это вторая по малочисленности возрастная категория на российском рынке труда.

Основная причина старения рабочей силы - демографическая проблема. Однако помимо этого нехватка работников до 35 лет связана и с более высокими показателями

безработицы в молодых группах. Так, если к концу 2022 года безработица в среднем по стране составляла 3,7%, то в группе 20-24 лет - 12,5%, в группе 25-29-лет - 4,8%, среди 30-34-летних - 4,4%. Дополнительно на снижении числа молодых работников сказывается отток населения: среди мигрирующих из страны преобладают молодые специалисты.