

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ФГБОУ ВО ТЮМЕНСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ  
ПОРТРЕТ УЧИТЕЛЬСТВА  
ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО  
АВТОНОМНОГО ОКРУГА

*Информационно-аналитический материал  
по итогам социологического исследования*



Тюмень  
Издательство  
Тюменского государственного университета  
2016

УДК 37(571.121)  
ББК Ч420.421(2Рос-6Ям2)  
С692

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ УЧИТЕЛЬСТВА ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА: Информационно-аналитический материал по итогам социологического исследования. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2016. 168 с.

Представлен социологический портрет современного учителя (на примере Ямало-Ненецкого автономного округа). Рассматривается удовлетворенность учителей своей работой и профессией, а также жизнью в целом. Приведены оценка материального уровня жизни, обеспечиваемого доходом от трудовой деятельности; перспективы профессиональной самореализации и карьерного продвижения; взаимоотношения с руководством, учителями, учениками и их родителями.

Особое внимание уделено специфике жизни и педагогической деятельности на Крайнем Севере, а также роли учителя в системе образования детей из числа коренных малочисленных народов Севера.

Адресовано специалистам системы образования, представителям законодательной и исполнительной власти всех уровней, исследователям проблем школьного образования.

Выполнено по заказу Ямало-Ненецкой окружной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

*Руководитель НИИР: Г. Ф. Шафранов-Куцев*, доктор философских наук, профессор, научный руководитель Тюменского государственного университета, академик Российской академии образования (введение, раздел 1, заключение)

Материалы исследования обработаны коллективом социологической лаборатории при кафедре общей и экономической социологии Тюменского государственного университета в составе: **Г. З. Ефимовой**, кандидата социологических наук, доцента (введение, раздел 1, заключение); **Е. А. Любимовой**, кандидата социологических наук, доцента (раздел 2); **М. Ю. Семенова**, ассистента кафедры общей и экономической социологии (раздел 2)

*Благодарим за консультационную поддержку в проведении исследования: В. И. Загвязинского, доктора педагогических наук, заведующего академической кафедрой методологии и теории социально-педагогических исследований ТюмГУ, академика РАО; М. П. Зайцева, кандидата педагогических наук; И. В. Кайнова, методиста кафедры гуманитарного образования ГАОУ ДПО ЯНАО «Региональный институт развития образования», председателя Всероссийского Совета молодых педагогов, председателя Совета молодых педагогов Тюменской области.*

ISBN 978-5-400-01302-7

© ФГБОУ ВО Тюменский государственный университет, 2016

# ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	5
РАЗДЕЛ 1. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТНОГО ОПРОСА УЧИТЕЛЕЙ ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА.....	12
Глава 1. ОБЩАЯ ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ СВОЕЙ ЖИЗНЬЮ.....	13
§ 1. Наиболее волнующие процессы в российском обществе .....	13
§ 2. Удовлетворенность отдельными сторонами своей жизни .....	17
§ 3. Свободное от основной и домашней работы время.....	20
§ 4. Удовлетворенность здоровьем .....	24
§ 5. Оценка материальной обеспеченности .....	26
Глава 2. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ (В ЦЕЛОМ) СВОЕЙ НЫНЕШНЕЙ РАБОТОЙ, ПРОФЕССИЕЙ.....	30
§ 1. Удовлетворенность профессией.....	30
§ 2. Общественное положение учителя.....	41
Глава 3. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ ОТДЕЛЬНЫМИ ПАРАМЕТРАМИ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ.....	49
§ 1. Материальный уровень жизни, обеспечиваемый доходом от трудовой деятельности.....	50
§ 2. Организация и условия труда.....	52
§ 3. Оснащенность информационно-коммуникационными технологиями и навыки учителя по работе с компьютером .....	58
§ 4. Содержательность работы .....	69
§ 5. Карьера, профессиональная самореализация, обмен опытом.....	74
§ 6. Взаимоотношения в коллективе.....	78
§ 7. Результативность труда.....	83
§ 8. Взаимоотношения педагогов с учениками и их родителями.....	96
§ 9. Менеджмент в школе .....	100
§ 10. Планы педагогов на пенсионный период.....	102

Глава 4. СПЕЦИФИКА ЖИЗНИ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ .....	104
§ 1. Миграционные потоки .....	104
§ 2. Влияние «северных» условий на работу учителей .....	111
§ 3. Специфика национальных и кочевых школ.....	123
РАЗДЕЛ 2. УЧИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ИЗ ЧИСЛА КОРЕННЫХ МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ СЕВЕРА (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СЕРИИ ФОКУС-ГРУППОВЫХ ИНТЕРВЬЮ)....	132
§ 1. Институциональная основа организации образования детей из числа коренных малочисленных народов Севера .....	132
§ 2. Организация образовательного процесса детей из числа коренных малочисленных народов Севера .....	136
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	149
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ .....	166

## ВВЕДЕНИЕ

Ямало-Ненецкий автономный округ — субъект Российской Федерации, занимающий одну из самых важных позиций в экономике государства. Регион отличается не только значительной территорией, но и сконцентрированными здесь огромными запасами природных ресурсов (90% общероссийских запасов природного газа, 12% нефти). При населении автономного округа на 1 января 2015 г. в 584 тысяч человек дети и молодежь составляют больше четверти населения округа при среднем возрасте 33 года, что делает ЯНАО одним из самых молодежных субъектов в России. Именно поэтому адекватное управление, а также динамичное и устойчивое развитие Ямала требуют современной и высокоэффективной системы общего и профессионального образования как основы формирования трудовых ресурсов, интеллектуального капитала.

Система образования Ямало-Ненецкого автономного округа является частью образовательной системы Российской Федерации, но вместе с тем обладает своими специфическими характеристиками. Особенности, присущие данному региону страны, которые, в том числе, влияют на образовательную среду автономного округа, определяются монопрофильностью экономического развития, суровостью природно-климатических условий, спецификой территориальной организации расселения, уровнем материальных доходов, а также наличием коренных малочисленных народов севера, исторически проживающих на территории Ямала. Практически каждый десятый житель ЯНАО является представителем коренных малочисленных народов севера (ненцы, ханты, селькупы). Большинство из них продолжают вести традиционный образ жизни. Именно поэтому система образования Ямало-Ненецкого автономного округа должна отвечать на запросы различных социальных и национальных групп населения, имеющих существенные различия в социальной, экономической и культурной жизни.

Перед тем как перейти к результатам, полученным в рамках проведенного исследования, представим анализ системы общего

образования Ямало-Ненецкого автономного округа. По официальным данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ямало-Ненецкому автономному округу, количество образовательных учреждений в ЯНАО на начало 2014/2015 учебного года составило 136 единиц, из них 134 — государственные и муниципальные, 2 — негосударственные, частные. Число дневных государственных школ — 127.

Наблюдается неуклонное снижение числа учреждений общего образования с 156 в 2006/2007 учебном году до 136 в 2014/2015 учебном году [5]. Снижение отмечается по всем без исключения категориям общеобразовательных учреждений (государственным и муниципальным, дневным и вечерним). Без изменения остается лишь число негосударственных школ — 2 с 2006/2007 по 2014/2015 учебные годы.

Соотношение школ, расположенных в городской и сельской местности, на протяжении всего анализируемого периода сохраняется в пределах 62-65% городских и 38-35% сельских школ.

Численность обучающихся в большинстве школ снижается. С 2006/2007 учебного года по 2014/2015 в школах ЯНАО стало на 10% учеников меньше — произошло сокращение с 76,7 до 69,3 тысяч человек. Повышение численности обучающихся зафиксировано в негосударственных школах — с 161 до 314 учеников.

Произошло сокращение также и педагогического состава школ. Так, в 2006/2007 учебном году в школах ЯНАО работали 5184 учителей, а в 2014/2015 — 4830 человек. Таким образом, произошло сокращение на 7%.

В городских школах трудятся 3530 учителей (по данным на начало 2014/2015 учебный год). Динамика снижения численности персонала составила 10%. Доля городских учителей за анализируемый период колеблется в пределах 75-73%. На сельскую местность приходится 27-25% педагогического состава.

Пропорция «учитель/ученик» практически не нарушилась от процесса сокращения количества школ, педагогического состава и контингента обучающихся и колеблется в городских школах пре-

делах 15-16 учеников на одного учителя, а в сельских школах — на одного педагога приходится по 11 обучающихся.

Как видим, сокращение числа школ происходит значительно быстрее, чем снижение числа учеников, что увеличивает нагрузку на образовательные учреждения. В среднем в одной государственной школе в 2006/2007 г. обучалось 497 учеников, а в 2014/2015 г. уже 514 человек. В дневных школах количество учеников возросло еще больше — с 509 до 535 человек.

В негосударственных общеобразовательных учреждениях число учеников в среднем составляло 80 в 2006/2007 учебном году и 157 в 2014/2015 году. В городских школах нагрузка на образовательные учреждения возросла еще больше: с 619 учеников в дневных государственных школах в 2006/2007 учебном году до 666 человек в 2014/2015 учебном году.

На основании данных официальной статистики по общеобразовательным учреждениям Ямало-Ненецкого автономного округа можно сделать вывод о происходящем процессе оптимизации системы общего образования, реализуемом в том числе при помощи сокращения количества школ и педагогического персонала.

Высокая потребность населения Ямало-Ненецкого автономного округа в качественных услугах системы образования определяется рядом факторов. В первую очередь, это обусловлено достаточно высокими среднедушевыми денежными доходами населения, проживающего на территории Ямала. По данному показателю регион стабильно на протяжении многих лет занимает первые позиции общероссийского рейтинга, и сравним с такими субъектами как г. Москва, Ненецкий и Чукотский автономные округа. Во-вторых, относительно высокий уровень образования населения Ямало-Ненецкого автономного округа. В возрасте 15 лет и старше в расчете на 1 000 человек, 273 человека имеют высшее образование. По России данный показатель выше только в столичных городах (г. Москва и Санкт-Петербург). В-третьих, специфика территориального распределения населения заключается в высоком уровне урбанизации (84% — городские жители, 16% — сельские жители).

При этом северная урбанизация носит свой специфический характер арктической (циркумполярной) цивилизации.

Население автономного округа расселено неравномерно. В районах с суровыми природно-климатическими условиями севернее Полярного круга проживает 184 тысяч человек, треть населения, а две трети южнее полярного круга, где природно-климатические условия несколько мягче. Здесь находится все крупные и средние города автономного округа.

Политика органов власти Ямало-Ненецкого автономного округа в сфере образования направлена на формирование современной образовательной инфраструктуры, увеличение охвата качественными услугами общего образования детей (дошкольники — 100%, школьники — 100%), модернизацию условий обучения, повышение уровня профессионального мастерства педагогов Ямала. В настоящее время образовательная деятельность на территории ЯНАО реализуется в 204 дошкольных образовательных учреждениях, с числом воспитанников 36,4 тысяч человек; в 136 общеобразовательных учреждениях, с числом учащихся 69,3 тысяч человек; в 6 профессиональных образовательных учреждениях (без учета филиалов по округу), реализующих программы начального и среднего профессионального образования (2 — НПО, 4 — СПО), с числом обучающихся более 5 тысяч. Высшее профессиональное образование предоставлено филиалами учреждений высшего образования, находящихся на территории округа. В них 5,6 тысяч студентов обучаются по учебным программам высшего профессионального образования.

Особое внимание уделяется реализации программ этнокультурного образования. На территории Ямало-Ненецкого автономного округа ведут образовательную деятельность 14 кочевых школ и детских садов. Более 4 тысяч детей из числа коренных малочисленных народов севера проживают круглый год в школах-интернатах или пришкольных интернатах, в количестве 28 учреждений. С целью модернизации интернатов реализуются определенные мероприятия, среди которых — практика по традиционным промыслам на сельскохозяйственных предприятиях, приобретение



чумов для школ-интернатов, ведение предметов этнокультурной направленности, приближение условий проживания детей к специфике семьи.

Помимо того, в рамках образовательной системы ЯНАО определенное место занимает подготовка детей с ограниченными возможностями здоровья. Общее количество таких детей по всему Ямалу превышает 5 тысяч человек, из них почти 1,5 тысяч детей-инвалидов. Ведется постоянная работа по увеличению доли школ, в которых создается универсальная безбарьерная среда для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья. Вдобавок на территории округа созданы 6 центров дистанционного образования для данной категории обучающихся. Они располагаются во всех крупных населенных пунктах округа (Лабытнанги, Надым, Новый Уренгой, Ноябрьск, Муравленко, Салехард).

Региональная система профессионального образования в ЯНАО берет начало с создания в 1932 г. Салехардского педагогического училища (на данный момент — Педагогический колледж народов Крайнего Севера. В настоящее время в пятерку ведущих направлений профессионального образования входят: транспорт, электро- и теплоэнергетика, сестринское дело, машиностроение, образование. Данные направления соответствуют основным социально-экономическим запросам округа. Отмечается почти двукратное увеличение прямого трудоустройства выпускников за последние несколько лет (39% — в 2010 г., 66% — в 2014 г.). Практически в 10 раз с 2010 по 2014 г. увеличился целевой прием в колледжи (37% против 4%). В данное время учреждения профессионального образования на территории ЯНАО находятся в таких городах, как Губкинский, Лабытнанги, Муравленко, Новый Уренгой, Ноябрьск, Надым, Салехард, Тарко-Сале.

Важным критерием, определяющим качество образовательного процесса, является профессиональное, экономическое и социально-бытовое самочувствие воспитателей, учителей и педагогов, работающих в системе образования. В исследовании ставилась задача — получить реальный социологический портрет современного учителя. Становление современной системы образования сопровождается

ся существенными и противоречивыми изменениями в педагогической теории и практике учебно-воспитательных процессов. Педагоги должны применять новые технологии обучения, адекватные современным технологическим возможностям и способствующим вхождению ребенка в информационное общество и современный социум. Происходит трансформация роли учителя, который уже не является единственным источником информации и все больше приобретает функции наставника.

Наблюдается разрыв между потенциальными возможностями современных технических средств и телекоммуникаций и пониманием большей части учителей путей использования этих новшеств для обеспечения своей профессиональной деятельности и организации учебно-воспитательных процессов.

В современной школе учителя поставлены перед необходимостью пересматривать сложившиеся методики осуществления образовательного процесса, свои отношения учащимися, коллегами, родителями, что ставит вопрос об адаптации учителя к этим новым условиям. Необходимость постоянной адаптации к быстро изменяющимся условиям и требованиям в школе намного повышает уровень тревожности и неуверенности в своих возможностях.

В современных условиях важной задачей является повышение качества трудовой жизни учительства, т. е. уровня удовлетворения разносторонних потребностей учительства через его профессиональную деятельность. Далеко не всегда и во всем учителя удовлетворены условиями труда и быта, заработной платой, отношениями в педагогическом коллективе, своими непосредственными руководителями, что сказывается на результативности труда отдельных работников и эффективности деятельности образовательного института в целом.

Наблюдается заметное обесценивание труда учителя и снижение его мотивации. Внедрение новомодного клиентского подхода в организации обучения в школе приводит к подмене целей и ценностей образования: ранее воспитать и обучить будущее поколение в определенном духе, транслировать новое знание, сейчас — соревновательность (характеризуемая как конкурентоспособность),

подтверждаемая заполнением отчетов, участием в грантах, конкурсах, смотрах, «угождением» родителям и ученикам.

Ямало-Ненецкий автономный округ объективно является относительно благополучным регионом. Опережающее развитие позволило региональному образованию быть готовым к внедрению новых стандартов, конкурсных показателей, информатизации и решению проблем кочевых школ и др. Однако остаются и «болевые точки» в развитии региональной системы образования, которые можно обнаружить в масштабном социологическом исследовании образа, условий и качества жизни учительства.

Европейская экономическая комиссия ООН предлагает оценивать качество жизни по восьми группам показателей: здоровье, качество рабочего места, приобретение товаров, возможность проведения свободного времени, чувство социальной уверенности, шансы развития, качество окружающей среды, возможность участия в общественной жизни. Большая часть этих во многом субъективных оценок нашли свое отражение в программе исследования.

## РАЗДЕЛ 1

### РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТНОГО ОПРОСА УЧИТЕЛЕЙ ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА

Коллективом Тюменского научно-образовательного центра Российской академии образования и учебно-научной социологической лаборатории при кафедре общей и экономической социологии Тюменского государственного университета в период с марта по июль 2016 г. проведено социологическое исследование, направленное на изучение социально-профессионального портрета и качества жизни учительства Ямало-Ненецкого автономного округа.

Основной метод исследования — анкетирование. Опрос осуществлялся посредством анкетного опроса в печатном виде, а также через сеть Интернет, путем распространения респондентам ссылки на электронную анкету (*Google Forms*).

Генеральная совокупность учителей Ямало-Ненецкого автономного округа на конец 2014 г. составила **4830** человек (по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ямало-Ненецкому Автономному округу). Выборочная совокупность — **680** респондентов. Стандартная ошибка выборки — **3,55%** (расчет по формуле В. И. Паниотто), что свидетельствует о необходимой достоверности полученных данных. Метод отбора выборочных единиц — бесповторный, в зависимости от количества ступеней отбора вид выборки — одноступенчатая выборка. Тип выборки — квотная с репрезентацией по полу и стажу педагогической работы.

После завершения опроса и получения массива эмпирических данных (1002 анкеты) проведены следующие работы:

- анализ массива данных на предмет дублирования анкет, что могло произойти вследствие сбоя сети Интернет, из-за чего одна и та же анкета могла сохраниться в массиве неоднократно; а также частично не заполненных анкет. Таким образом отсортировано и удалено из массива 30 анкет;

- из общего массива корректно заполненных анкет удалены анкеты педагогов дошкольного образования (292 анкеты);
- проведена работа по перекодировке массива данных и его адаптация к дальнейшей обработке в программе SPSS (лицензионная версия);
- анализ оставшихся в массиве анкет показал наличие некоторого перекоса выборки по полу, что снижало ее репрезентативность. Произведено взвешивание (ремонт) выборки по переменной «пол респондента» при помощи средств компьютерной программы для статистической обработки данных SPSS.

Перейдем к подробному рассмотрению основных результатов, полученных исследовательским коллективом в рамках проведенного социологического исследования среди учителей общеобразовательных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа.

## **Глава 1. ОБЩАЯ ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ СВОЕЙ ЖИЗНЬЮ**

В рамках данной главы рассмотрим следующие приоритетные тематические блоки: «Наиболее волнующие процессы в российском обществе»; «Удовлетворенность отдельными сторонами своей жизни»; «Свободное от основной и домашней работы время»; «Удовлетворенность здоровьем»; «Оценка материальной обеспеченности семьи»; «Оценка своей материальной обеспеченности».

### **§ 1. НАИБОЛЕЕ ВОЛНУЮЩИЕ ПРОЦЕССЫ В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

#### **Какие проблемы наиболее актуальны для Крайнего Севера?**

Из предложенного перечня респондентам предложено выбрать не более трех вариантов ответа. Наиболее актуальными проблемами педагоги считают «незащищенность прав и свобод гражданина» (86%), «социальное неравенство» (76%). Все прочие проблемы

беспокоят респондентов значительно реже. Так, безработицу, экономический кризис, падение нравов в обществе и снижение культурного уровня отметили 24% опрошенных. На третьем месте — «загрязнение окружающей среды и плохая экология» (19%) (табл. 1).

Практически незначимыми проблемами, по мнению педагогов, являются: «положение людей с ограниченными возможностями» (4%), «преступность» (4%), «положение беженцев и вынужденных переселенцев» (3%), «низкая рождаемость» (2%). «Угрозу техногенных катастроф» не отметил ни один педагог.

Таблица 1

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие проблемы наиболее актуальны для Крайнего Севера?» в зависимости от размера населенного пункта (в % к числу ответивших)<sup>1</sup>**

РАИГ	Вариант ответа	Крупный город (больше 100 тыс. человек)	Средний город (от 20 до 100 тыс. жителей)	Малый город (менее 20 тыс. жителей)	Поселок городского типа (более 5 тыс. человек)	Село	Среднее по выборке <sup>2</sup>
1	2	3	4	5	6	7	8
I	Безработица	31	19	30	24	24	24
	Экономический кризис	26	25	19	34	21	24
II	Падение нравов в обществе и снижение культурного уровня	22	23	24	32	20	24
III	Незащищенность прав и свобод гражданина	24	18	19	21	25	21

<sup>1</sup> Сумма по столбцу превышает 100%, так как при ответе на вопрос респондент мог выбрать несколько вариантов из предложенного списка.

<sup>2</sup> Показатели среднего значения по выборке (одномерное распределение) отличаются от среднего значения по выборке при двумерном распределении за счет респондентов, не ответивших на один из вопросов перекрестного анализа.

1	2	3	4	5	6	7	8
IV	Загрязнение окружающей среды, плохая экология	25	17	19	16	22	19
V	Алкоголизм, наркомания	14	19	14	13	18	17
VI	Подмена гуманистических ценностей рыночными	10	17	10	18	15	15
VII	Коррупция	23	12	14	18	11	14
VIII	Бедность, низкий уровень жизни	13	13	11	18	12	13
IX	Высокая смертность	11	11	13	8	13	12
	Инфляция	11	13	11	16	11	12
	Опасение стать бедным, оказаться на социальном дне	17	10	13	18	10	12
X	Распространение ВИЧ-инфекций, туберкулеза и других заболеваний	9	9	10	11	12	10
	Социальное неравенство	14	10	8	11	10	10
XI	Положение людей с ограниченными способностями	6	4	2	0	5	4
	Преступность	4	2	8	3	6	4

1	2	3	4	5	6	7	8
XII	Положение беженцев и вынужденных переселенцев	2	4	2	3	3	3
XIII	Низкая рождаемость	2	2	3	0	7	2
XIV	Угроза техногенных катастроф	0	0	0	0	0	0

Вместе с тем, респонденты могли предложить собственные варианты ответов на данный вопрос. Названы следующие актуальные проблемы Крайнего Севера:

- большая разница социальных слоев (разделение на «бедных» и «богатых»);
- вседозволенность для коренного населения;
- зависимость от нефтедобывающих отраслей;
- неграмотность населения в области экономики и права;
- недостаточный уровень здравоохранения и наличия квалифицированных врачей и оснащения больниц новейшим диагностическим оборудованием;
- незащищенность учителя правовая (ученик нарушил закон — виноват учитель; сдал ЕГЭ на «2» — виноват только учитель; семья неблагополучная — учитель виноват в том, что ее не посещает); нет уверенности в стабильной жизни при выходе на пенсию (нет жилья!);
- низкий уровень медицинского обслуживания;
- перепады давления, световой период;
- плохое здоровье;
- потребительское отношение;
- приезжие руководители варяги-временщики;
- распушенность молодежи и нерациональное расходование бюджетных средств в городе;



- слишком много приезжих из бывшего СССР;
- сокращение производства градообразующими предприятиями и нехватка рабочих мест;
- сохранение здоровья, малоквалифицированная медицинская помощь;
- трудоустройство молодых специалистов;
- холодно;
- ЯНАО является одним из главных доноров в Федеральный бюджет, однако социально-экономическое благополучие населения ЯНАО оставляет желать лучшего. В свою очередь, социально-экономическое благополучие человека во многом, если не в основном, зависит от качества полученного образования и выполнения образованием функции социального лифта.

Мужчины значительно чаще, по сравнению с женщинами, отмечали «безработицу» (39% против 20% ответов женщин) и «экономический кризис» (31% против 24%) в качестве основных проблем, актуальных для Крайнего Севера. В свою очередь, для женщин наиболее заметно «падение нравов в обществе и снижение культурного уровня» (25% против 15% ответов мужчин), «социальное неравенство» (23% против 11%).

## § 2. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ОТДЕЛЬНЫМИ СТОРОНАМИ СВОЕЙ ЖИЗНИ

Респондентам предложено оценить некоторые аспекты качества жизни по шкале от 1 до 10, где 1 — минимальный уровень удовлетворенности, а 10 — максимальный. Интерпретируем данную группу вопросов об удовлетворенности различными сторонами жизни следующим образом: баллы «1», «2», «3» сгруппируем в блок «**низкий уровень удовлетворенности**», баллы «4», «5», «6» и «7» — в блок «**средний уровень удовлетворенности**» (51%) и «8», «9», «10» — в блок «**высокий уровень удовлетворенности**».

В таблице 2 представлено распределение ответов на вопросы данного тематического блока. Среди всех аспектов качества жизни,

отмечается наиболее низкая степень удовлетворенности респондентов в отношении уровня благосостояния своей семьи (22%), духовного богатства своей жизни (25%) и своей физической активностью (29%). В отношении большинства показателей респонденты выражали среднюю степень удовлетворенности.

Две трети респондентов (75%) считают, что в случае серьезных неприятностей могут рассчитывать на свою семью и друзей. На коллег в подобной ситуации рассчитывают лишь треть опрошенных (34%).

Таблица 2

**Распределение ответов респондентов на группу вопросов:  
«Оцените некоторые аспекты качества Вашей жизни»  
(в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Довольны ли вы своим суточным сном?</i>	<i>Довольны ли вы благосостоянием вашей семьи?</i>	<i>Довольны ли вы размерами жилой площади?</i>	<i>Довольны ли вы своей физической активностью?</i>	<i>Считаете ли вы свою жизнь духовно богатой?</i>	<i>В случае серьезных неприятностей можете рассчитывать на семью, друзей</i>	<i>В случае серьезных неприятностей можете рассчитывать на коллег</i>	<i>Оцените свое душевное состояние в последнее время</i>
Низкий	20	13	24	19	18	5	14	11
Средний	50	65	40	52	59	20	52	53
Высокий	30	22	36	29	25	75	34	36
<b>Средний балл</b>	<b>5,89</b>	<b>5,88</b>	<b>5,97</b>	<b>5,82</b>	<b>5,84</b>	<b>8,35</b>	<b>6,27</b>	<b>6,46</b>
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100

Вариант ответа	Оцените в целом как складывается ваша жизнь	Довольны ли вы благоустроенностью квартиры, дома?	Довольны ли вы экологическими условиями в месте проживания?	Довольны ли вы бытовыми условиями в месте проживания?	Насколько вы считаете свою жизнь счастливой?	Довольны ли вы разнообразием потребляемых продуктов питания?	Довольны ли вы качеством пищи, употребляемой вами?	Довольны ли вы качеством воды, употребляемой вами?
Низкий	4	22	13	15	3	12	12	28
Средний	42	45	52	50	36	54	55	42
Высокий	54	33	35	35	61	34	33	30
<b>Средний балл</b>	<b>7,36</b>	<b>5,91</b>	<b>6,27</b>	<b>6,23</b>	<b>7,71</b>	<b>6,37</b>	<b>6,12</b>	<b>5,57</b>
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100

Представим далее пирамиду удовлетворенности респондентов различными сторонами своей жизни:

1. В случае серьезных неприятностей могу рассчитывать на семью, друзей — 8,35 балла.
2. Насколько вы считаете свою жизнь счастливой — 7,71 балла.
3. Оцените в целом как складывается ваша жизнь — 7,36 балла.
4. Оцените свое душевное состояние в последнее время — 6,46 балла.
5. Довольны ли вы разнообразием потребляемых продуктов питания — 6,37 балла.
6. Довольны ли вы экологическими условиями в месте проживания — 6,27 балла.
7. В случае серьезных неприятностей могу рассчитывать на коллег — 6,27 балла.

8. Довольны ли вы бытовыми условиями в месте проживания — 6,23 балла.
9. Довольны ли вы качеством пищи, употребляемой вами — 6,12 балла.
10. Довольны ли вы размерами жилой площади — 5,97 балла.
11. Довольны ли вы благоустроенностью квартиры, дома — 5,91 балла.
12. Довольны ли вы своим суточным сном — 5,89 балла.
13. Довольны ли вы благосостоянием вашей семьи — 5,88 балла.
14. Считаете ли вы свою жизнь духовно богатой — 5,84 балла.
15. Довольны ли вы своей физической активностью — 5,82 балла.
16. Довольны ли вы качеством воды, употребляемой вами — 5,57 балла.

Высокий уровень корреляции отмечается между переменными «оцените свое душевное состояние в последнее время» и «оцените в целом как складывается ваша жизнь» = 0,687\*\*.

### **§ 3. СВОБОДНОЕ ОТ ОСНОВНОЙ И ДОМАШНЕЙ РАБОТЫ ВРЕМЯ**

При оценке общей удовлетворенности учителей своей жизнью важным показателем является наличие у респондента свободного времени.

Так, результаты исследования показывают, что от основной и домашней работы более чем у половины опрошенных свободно от 1 до 4 часов (61%). Каждый четвертый педагог отмечает свободу от повседневных обязанностей на протяжении 5-8 часов в неделю (24%). Один из десяти педагогов имеет от 8 до 12 часов свободного времени (10 часов). Свыше 12 часов свободного времени имеет лишь один из семнадцати педагогов (5%).

Гендерное распределение ответов на вопрос о свободном времени представлено в таблице 3. Заметим, мужчины менее загружены домашней работой. Так, более 4 часов свободного времени в неделю имеют 49% мужчин и лишь 36% женщин.

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Сколько часов в неделю свободно от основной и домашней работы?»  
в зависимости от пола (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Мужской</i>	<i>Женский</i>	<i>Среднее по выборке</i>
От 1 до 4 часов	51	64	61
От 5 до 8 часов	33	22	24
От 8 до 12 часов	9	10	10
Свыше 12 часов	7	4	5
Итого	100	100	100

Распределение ответов респондентов по возрастным группам представлено в таблице 4. Чем старше респондент, тем меньше количество свободного времени у него остается. Более 5 часов в неделю свободного времени имеет 43% педагогов младше 30 лет (*варианты ответа «от 5 до 8 часов», «от 8 до 12 часов», «свыше 12 часов»*), 39% респондентов в возрасте от 40 до 49 лет и 33% учителей 50-59 лет. С достижением пенсионного возраста 39% педагогов отмечают наличие более 5 часов в неделю свободного времени.

Таблица 4

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Сколько часов в неделю свободно от основной и домашней работы?»  
в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>60-65 лет</i>	<i>Среднее по выборке</i>
От 1 до 4 часов	57	57	61	67	70	61
От 5 до 8 часов	20	26	24	25	10	24
От 8 до 12 часов	13	10	11	6	5	10
Свыше 12 часов	10	7	4	2	15	5
Итого	100	100	100	100	100	100

Помимо наличия свободного времени, чрезвычайно важно рассмотреть, какими же конкретно занятиями наполняют его респонденты — чем именно занимаются во время, свободное от основной работы и различных домашних дел. Ответы можно разделить на три смысловых блока:

**1. Занятия высокой значимости** (от 30 до 50% ответов респондентов): «Слушаю музыку, читаю книги, смотрю фильмы», «Смотрю телевизионные передачи, слушаю радио», «Играю, занимаюсь с детьми», «Занимаюсь самообразованием», «Встречаюсь и общаюсь с друзьями у себя или у них дома».

**2. Занятия средней значимости** (от 20 до 30%): «Общаюсь в социальных сетях», «Имею хобби и занимаюсь им дома (рукоделие, живопись, фотография и т. п.)», «Читаю газеты, журналы», «Просто отдыхаю, ничего не делаю», «Сижу в Интернете».

**3. Занятия низкой значимости** (от 1 до 10%): «Хожу в кино, театр, на концерты», «Хожу в церковь (мечеть, молельный дом)», «Сбором дикоросов», «Работаю на приусадебном участке, даче (летом)», «Занимаюсь в различных кружках, клубах по интересам (танцы, музыка и т. п.)», «Занимаюсь охотой и рыбалкой», «Увлекаюсь компьютером, играю в компьютерные игры», «Посещаю собрания политических организаций», «Посещаю дискотеки, ночные клубы, другие развлекательные мероприятия».

**Иные варианты ответов:** «занимаюсь спортом», «горные лыжи», «гуляю с внучкой», «делаю разработки для работы с детьми», «домашними делами: стиркой приготовлением еды глажкой белья уборкой квартиры», «занимаюсь домашними делами, детьми», «занимаюсь ЗОЖ — тренажерный зал», «занимаюсь с ребенком — уроки», «занимаюсь спортом — лыжи, зарядка», «занимаюсь физической культурой и спортом», «читаю научную литературу», «изучаю английский язык», «заполняю журнал, пишу характеристики, заполняю СГО и многое другое, что не успела сделать за неделю», «играю в компьютерные игры», «катаюсь на велосипеде/лыжах/коньках», «подготовка к урокам», «стирка уборка и другая домашняя работа», «телепередачи о политике, истории, здоровье», «у ме-

ня свободное время только тогда, когда я сплю», «увлекаюсь комнатными растениями» и др.

Максимальное сосредоточение свободного времени, оговоренное законодательством, — это отпуск. Отпуск для каждого работника является важным периодом восстановления физических, интеллектуальных и эмоциональных ресурсов организма.

Педагогам предложено оценить эффект от прошлого отпуска по десятибалльной шкале, где «1» — минимальный эффект от отпуска, а «10» — максимальный. Для удобства интерпретации объединим баллы «1», «2», «3» в блок «низкая эффективность отпуска» (11%), баллы «4», «5», «6» и «7» — в блок «средняя эффективность отпуска» (51%) и «8», «9», «10» — в блок «высокая эффективность отпуска» (37%). Особенно отметим, что максимально возможный балл «10» выбрали 13% опрошенных.

Как провели респонденты свой отпуск в прошлом году? Наиболее распространенный среди педагогов способ провести отпуск — съездить в гости к родственникам (50%). Каждый пятый учитель отдохнул в курортном месте без путевки (20%) или провел отпуск дома, занимаясь домашними делами (20%).

Менее доступные для учителей способы отдыха: путевка, курсовка (лечебная, туристическая или иная) — 9%; отдых за городом, на даче (8%); отдых в зарубежной туристической поездке (6%); уезжали по семейным делам — 4%; брали на время отпуска дополнительную работу — 4%. Совсем не имели отпуска 2%.

В течение многих десятилетий у жителей Крайнего Севера сформировалась и укоренилась в менталитете стратегия экономить на большинстве услуг, требующих финансовых затрат, и на удобстве жизни в целом, ради полноценного отдыха в период отпуска. Выясним, экономят ли педагоги на удобстве жизни на Крайнем Севере для того, чтобы не иметь ограничений в затратах во время отпуска? Утвердительно ответил на вопрос каждый второй (!) педагог — 53% (в том числе, «да» — 20%, «скорее да» — 32%). Подобная жизненная стратегия чужда 42% опрошенных («нет» — 19%, «скорее нет» — 23%). Затруднились при ответе на вопрос — 5% опрошенных.

Распределение ответов респондентов по полу показывает, что данная стратегия в равной степени характерна как для мужчин, так и для женщин. Предпочитают экономить на удобстве жизни на Крайнем Севере для того, чтобы не иметь ограничений в затратах во время отпуска — 55% мужчин («да» — 21%, «скорее да» — 34%) и 52% женщин («да» — 22%, «скорее да» — 30%).

#### § 4. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ЗДОРОВЬЕМ

Для работы в высоких широтах крайне важно иметь хорошее здоровье и еще важнее его сохранить в экстремальных природно-климатических условиях Крайнего Севера. Уровень здоровья большинство респондентов оценивает как весьма хорошее («лишь изредка испытываю некоторые недомогания») (43%) и удовлетворительное («нередки различные недомогания») (43%). Полярные точки зрения высказали по 7% респондентов: «болеют крайне редко и характеризуют свое здоровье как отличное», «болеют очень часто и имеют хронические заболевания» (табл. 5).

Таблица 5

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как вы оцениваете свое здоровье?» в зависимости от пола (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Мужской</i>	<i>Женский</i>	<i>Среднее по выборке</i>
Отличное — болею редко	16	6	8
Хорошо — изредка испытываю некоторые недомогания	48	41	42
Удовлетворительное — нередко различные недомогания	36	44	42
Слабое, болею часто, имею хронические заболевания	0	9	8
Итого	100	100	100



Анализ ответов респондентов о качестве здоровья ожидаемо коррелирует с возрастом (табл. 6). Начинающие педагоги (возрастная группа до 30 лет) в 20% случаев имеют отличное здоровье и удовлетворительное в каждом четвертом случае (24%). В то же время об удовлетворительном уровне здоровья заявляет половина педагогов старше 50 лет, а 13% характеризует свое самочувствие как «слабое» и отмечает наличие хронических заболеваний.

Таблица 6

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как вы оцениваете свое здоровье?» в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>Старше 50 лет</i>	<i>Среднее по выборке</i>
Отличное — болею редко	20	11	4	4	8
Хорошо — изредка испытываю некоторые недомогания	51	50	41	34	42
Удовлетворительное — нередко различные недомогания	24	35	47	49	43
Слабое, болею часто, имею хронические заболевания	4	5	8	13	8
Итого	100	100	100	100	100

Понятно, что такая социологическая информация строится в основном на субъективных оценках, но она носит характер разового среза и ее трудно получить из других источников. Еще важнее получить данные на вопрос «Как вы оцениваете свое здоровье сейчас по сравнению с тем, что было год назад?» Поскольку среди опрошенных учителя, которые приехали на север год или несколько лет назад, то появляется возможность оценить влияние природно-климатических условий на здоровье новоселов в период их адаптации.

По сравнению с прошлогодним состоянием здоровья, сегодня большинство респондентов чувствуют себя аналогичным образом (57%), а у каждого четвертого респондента здоровье ухудшилось (26%). Чувствуют себя лучше, чем год назад — 15% опрошенных

(в том числе 5% — «значительно лучше»). Здоровье 3% существенно пошатнулось.

Если наложить динамику самочувствия респондентов на сроки их проживания на Крайнем Севере, особенно новоселов от 1 до 5 лет, то можно сделать вывод, что процессы адаптации переселенцев проходят в основном успешно. Новоселы со стажем до 5 лет оценивают свое самочувствие по сравнению с тем, что было год назад: значительно лучше — 7,6%, несколько лучше, чем год назад — 14,4%, примерно так же, как год назад — 52,5, несколько хуже, чем год назад — 22,0, гораздо хуже, чем год назад — 3,4%. Эти оценки новоселами своего здоровья только на 1-4 пункта отличаются от тех, кто имеет педагогический стаж от 6 до 10 лет и больше. Не отмечается существенной разницы в оценке динамики своего здоровья в зависимости от места проживания (крупный город, средний город, малый город, поселок городского типа, село).

Здоровый образ жизни ведут две трети респондентов (63%), не всегда получается реализовать данную стратегию каждому третьему респонденту (32%), а 5% опрошенных вовсе не стремятся к поддержанию здорового образа жизни (5%).

Наиболее халатно к своему здоровью относятся респонденты в возрасте до 30 лет (14% не ведут здоровый образ жизни).

## **§ 5. ОЦЕНКА МАТЕРИАЛЬНОЙ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ**

В данном тематическом блоке проанализируем два самостоятельных аспекта: оценку собственной материальной обеспеченности респондента и отдельно оценку финансового положения его семьи.

Так, уровень материального положения своей семьи большинство респондентов оценивает следующим образом: «денег хватает только на питание и одежду, но покупка товаров длительного пользования является проблемой» (37%) и «денег хватает на покупку товаров длительного пользования, но не автомобиля или квартиры» (35%).

На «продукты и обязательные траты денег хватает, но покупка одежды вызывает серьезные затруднения» у 13% респондентов. Зажиточными себя считают 13% респондентов (затруднение может вызвать покупка очень дорогих вещей), в то время как «едва сводят концы с концами и денег не хватает даже на продукты» лишь 2 человека (статистически не значимое количество на фоне всей выборочной совокупности) (табл. 7).

Таблица 7

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Оцените уровень материального положения вашей семьи» (в % к числу ответивших)**

<i>Категория</i>	<i>Вариант ответа</i>	<i>Частота</i>	<i>Процент</i>
<i>Нищие</i>	Мы едва сводим концы с концами, денег не хватает даже на продукты	2	0,3
<i>Бедные</i>	На продукты и обязательные траты денег хватает, но покупка одежды вызывает серьезные затруднения	85	12,5
<i>Малообеспеченные</i>	Хватает денег только на питание и одежду, но покупка товаров длительного пользования является проблемой	240	35,3
<i>Обеспеченные</i>	Денег хватает на покупку товаров длительного пользования, но не автомобиля или квартиры	253	37,1
<i>Зажиточные</i>	Семья вполне обеспечена, затруднение может вызвать покупка очень дорогих вещей	90	13,2
Нет ответа		10	1,5
Итого		680	100,0

Рассмотрим далее характер жилья педагогов Крайнего Севера. Большинство респондентов проживают в отдельной благоустроенной квартире (57%). В арендуемой квартире или доме живут 11% опрошенных и аналогичная доля опрошенных ведет хозяйство в служебном жилище (12%). Собственный дом есть у 6% педагогов,

принявших участие в исследовании. Не ответили на вопрос 6% респондентов.

При оценке такого критерия как «Довольны ли вы размерами жилой площади?» была использована десятибалльная система оценки, где ответ «совершенно недоволен» получал 0 баллов «полностью доволен» — 10 баллов. Первый вариант ответа подчеркнули — 12,3% опрошенных, второй вариант ответа — 17,7%. Если подсчитать средний балл обеспеченности жильем, то получается — 5,17 балла. Второй вопрос касался благоустроенности квартиры, дома. При ответах на этот вопрос — 8,5% ответили, что совершенно не удовлетворены благоустроенностью своего жилья, полностью удовлетворены — только 11% опрошенных. Средний балл оценки благоустроенности жилья составил 5,9 по десятибалльной шкале.

Для более полного представления о качестве жизни важно проанализировать динамику, скажем, материального положения за последние годы. В целом можно сделать вывод, что материальное положение учительства заметно улучшилось — больше половины опрошенных отметили, что материальное положение их семьи существенно или немного улучшилось, четверть опрошенных указали, что материальное положение их семьи осталось без изменений, на существенное ухудшение материального положения указали только 5,1% опрошенных учителей.

Так, по мнению большинства опрошенных, за последние пять лет материальное положение их семьи улучшилось (56%), в том числе каждый девятый педагог отмечает существенное улучшение своего материального положения (12%). Финансовое положение осталось без изменений у каждого четвертого респондента (24%). Ухудшение материального положения отмечают 20% опрошенных (в том числе существенно ухудшилось у 5% опрошенных).

Также в этом блоке исследовании сделана попытка выявить оценку населением своих ближайших перспектив. Понимая, что уровень материальной заинтересованности, материальных доходов, занимает в северных регионах основное место в закреплении населения, в анкете был предложен вопрос «По вашему мнению,

как изменится материальное положение вашей семьи через пять лет?»

Ожидания респондентов разделились следующим образом: одна треть респондентов считает, что финансовое положение немного улучшится (30%), другая треть респондентов считает, что «все останется без существенных изменений» (30%). Оставшиеся респонденты склоняются к полярно противоположным оценкам: «существенное улучшение» материального положения своей семьи (17%), существенное ухудшение ожидает 8% опрошенных.

Больше чем три четверти опрошенных педагогов с надеждой и оптимизмом (40%) или спокойно, без особых тревог и иллюзий оценивают свое ближайшее будущее (39%), алармистские мотивы подчеркнули — 18%, оценивают свое будущее «со страхом и отчаянием» менее одного процента опрошенных. Уровень тревожности женщин существенно повышен (22%) по сравнению с сильным полом (14%).

Далее рассмотрим такой значимый для социологии вопрос: «К какой социально-стратификационной группе относит себя респондент?» Две трети педагогов причисляют себя к среднему классу (65%), а каждый пятый относит себя к социальному слою «выше среднего» (20%).

В нашем распоряжении имеются данные по самоидентификации учительства на юге Тюменской области. Здесь к верхнему социальному слою отнесли себя — 2,5% опрошенных, выше среднего — 13,0%, среднему слою — 68,0%, ниже среднего — 12,0%. Оказалось, что более высокий уровень материальных доходов учительства на Ямале практически не сказывается на социальном распределении, самооценке (самоидентификации).

В науке существует множество подходов к определению критериев среднего класса. Один из них — самоидентификация. Другие подходы основываются на конкретной сумме устойчивых доходов, достаточных для удовлетворения широкого круга материальных и социальных потребностей либо на совокупности ряда критериев: наличие высшего образования, нефизический характер труда и пр.

## **Глава 2. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ (В ЦЕЛОМ) СВОЕЙ НЫНЕШНЕЙ РАБОТОЙ, ПРОФЕССИЕЙ**

Оценку удовлетворенности педагогов своей работой рассмотрим через анализ двух наиболее значимых блоков: «Удовлетворенность профессией» и «Общественное положение учителя».

### **§ 1. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПРОФЕССИЕЙ**

В данном параграфе рассмотрим такие аспекты как: «Причины выбора профессии учителя», «Степень удовлетворенности профессией», «Престиж профессии за последние пять лет», «Причины возможной смены профессии».

Также важно рассмотреть косвенные показатели удовлетворенности педагогов своей работой: считают ли они школу достаточно хорошим местом работы для молодежи, для собственных детей; сколько респондентов потенциально рассматривают перспективы смены работы; какими аргументами они оперируют и какие условия им необходимы для принятия окончательного решения.

#### **Почему респонденты выбрали профессию «учитель»?**

Почти для каждого второго педагога основным мотивом, предопределившим выбор профессии, стала «привлекательность работы с детьми» (46%) и «возможность заниматься любимым делом» (45%). В максимальной мере перспектива самовыражения, которую дает профессия учителя, привлекает жителей крупных городов (численностью населения более 100 тысяч человек), что обуславливается в основном их развитой инфраструктурой.

На втором месте в рейтинге значимости детерминанта выбора педагогической профессии стало «желание работать в школе» (23%) и «общественная значимость профессии» (23%). Относительно последнего фактора следует заметить, что в сельской местности он наиболее актуален (27% против 10% у жителей поселков

городского типа). Также пик популярности данного фактора отмечается в средних городах (с численностью жителей от 20 до 100 тысяч человек) — 24%. По воле случая стали учителями четверть опрошенных (вариант ответа «так сложилось», 20% респондентов), а каждый седьмой респондент (14%) продолжает учительскую династию. Наименее популярные факторы выбора педагогической профессии — «рекомендации людей, работающих в образовании» (8%), и «интерес к учебно-методической работе» (7%).

Таблица 8

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Почему вы выбрали профессию «учитель»?» в зависимости  
от размера населенного пункта (в % к числу ответивших)<sup>3</sup>**

<i>РАНГ</i>	<i>Вариант ответа</i>	<i>Крупный город (больше 100 тыс. человек)</i>	<i>Средний город (от 20 до 100 тыс. жителей)</i>	<i>Малый город (менее 20 тыс. жителей)</i>	<i>Поселок городского типа (более 5 тыс. человек)</i>	<i>Село</i>	<i>Среднее по выборке</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
I	Привлекательность работы с детьми	45	45	54	42	43	46
	Возможность заниматься любимым делом	52	44	39	44	43	45
II	Желание работать в школе	22	23	28	15	22	23
	Общественная значимость профессии	19	24	21	10	27	23
III	Так сложилось	20	21	11	21	22	20
	Продолжение учительской династии	11	15	11	18	15	14

<sup>3</sup> Сумма по столбцу превышает 100%, так как при ответе на вопрос респондент мог выбрать несколько вариантов из предложенного списка.

1	2	3	4	5	6	7	8
IV	Рекомендации людей, работающих в образовании	6	9	7	10	9	8
	Интерес к учебно-методической работе	4	7	8	8	6	7

Мужчины и женщины при выборе педагогической профессии основывались на различных факторах. Так, для женщин более приоритетными стали такие факторы: «привлекательность работы с детьми» (47% против 39% у мужчин) и «возможность заниматься любимым делом» (46 и 41% у представителей мужского пола). Значимость общественного престижа педагогической профессии в обществе более чем в два раза (!) выше среди женщин, чем среди мужчин (25% против 11%). Также желание работать в школе предопределило профессиональный выбор каждой четвертой учительницы (25%) и лишь 10% мужчин-учителей.

Среди респондентов различных возрастных групп видна динамика приоритетов при выборе профессии. Так, молодые педагоги (младше 30 лет) лишь в 18% случаев отмечали, что к педагогической профессии их привлекло желание работать в школе, в то время как среди старших возрастных групп этот процент существенно выше, достигая в пенсионном возрасте (старше 60 лет) максимального значения (26%) (см. табл. 9). Это может свидетельствовать о том, что в период профессионального самоопределения нынешних пенсионеров эта установка была более значимой, чем для молодого поколения, которое, как мы видим, ориентировано на общественную значимость педагогической профессии (22% против 13% у представителей пенсионного возраста).

Таким образом, старшее поколение при выборе профессии было ориентировано на работу именно в школе, с детьми, без оглядки на социальный статус. Своим трудовым рвением, ответственностью, с которой они подходили к работе, они и формировали обще-



ственное мнение об учителе. Для молодого поколения педагогов важнее уже устоявшийся социальный статус учителя, а также они опирались на рекомендации людей, уже работающих в образовании.

Таблица 9

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Почему вы выбрали профессию «учитель»?»  
в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)<sup>4</sup>**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>60-65 лет</i>	<i>Среднее по выборке</i>
Общественная значимость профессии	22	23	22	23	13	23
Возможность заниматься любимым делом	47	37	49	46	52	45
Привлекательность работы с детьми	39	48	45	47	35	46
Интерес к учебно-методической работе	6	8	8	5	0	7
Рекомендации людей, работающих в образовании	9	8	10	7	4	9
Продолжение учительской династии	16	13	15	15	13	15
Так сложилось	20	23	17	23	17	20
Желание работать в школе	18	20	25	23	26	23

Среди прочих вариантов ответа на вопрос «Почему вы выбрали педагогическую профессию?», респонденты пояснили следующее: «профессия выбрала меня»; «мечтала с детства работать с детьми/любовь к детям»; «по совету родителей/настояли родители»; «нравился учитель и его предмет/образ любимого учителя»; «раньше, быть учителем было престижно»; «занимался

<sup>4</sup> Сумма по столбцу превышает 100%, так как при ответе на вопрос респондент мог выбрать несколько вариантов из предложенного списка.

*спортом и поступил в педагогический колледж на факультет физической культуры», «поступила на факультет международных отношений, но в группу попали только местные студенты, а приезжие — зачислены на исторический факультет, так и стала учителем истории»; «нужно было учиться на бюджете, а места бюджетные были только в педагогическом университете»; «хотела передать свой опыт, знания и умения детям/молодежи»; «создать атмосферу доверия, уважения, сотрудничества с детьми (мне этого не хватало в детстве и юности, учась в школе)»; «не было вузов, в котором бы я могла работать преподавателем, поэтому стала учителем в школе».*

Удовлетворенность своей профессией демонстрирует абсолютное большинство опрошенных (93% педагогов, сумма вариантов ответа «вполне доволен» и «скорее доволен»), в том числе максимальную степень удовлетворенности демонстрируют 49% опрошенных.

Абсолютное большинство респондентов удовлетворены своей профессией (93% — сумма «вполне доволен», «скорее доволен, чем не доволен»), в том числе максимальную степень удовлетворенности (вариант ответа «вполне доволен») демонстрируют 49% опрошенных (см. табл. 10).

Сравнительно меньшая степень удовлетворенности своей профессией отмечается среди педагогов из малых и средних городов — «скорее не довольны» своей профессией — 7% и 6%, соответственно. Вариант ответа «совершенно не доволен своей профессией» не выбрал ни один респондент.

Удовлетворенность респондентов своей профессией не зависит от размера населенного пункта. В среднем по выборке удовлетворенность профессией (вариант ответа «вполне доволен») испытывает половина респондентов (49%). «Скорее довольны, чем не довольны» — 44% педагогов. Менее одного процента респондентов придерживаются категоричного ответа «не доволен своей профессией» (0,4%). Пограничное негативное значение «скорее не доволен» выразили 7% опрошенных.

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Довольны ли вы своей профессией?» в зависимости от размера  
населенного пункта (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Крупный город (больше 100 тыс. человек)</i>	<i>Средний город (от 20 до 100 тыс. жителей)</i>	<i>Малый город (менее 20 тыс. жителей)</i>	<i>Поселок городского типа (более 5 тыс. человек)</i>	<i>Село</i>	<i>Среднее по выборке</i>
Вполне доволен	53	45	47	61	52	49
Скорее доволен	43	47	45	34	39	44
Скорее не доволен	4	8	6	5	9	7
Нет ответа	0	0	2	0	0	0
Итого	100	100	100	100	100	100

Профессиональная удовлетворенность педагогов зависит от пола респондента. Мужчины более чем в два раза чаще, по сравнению с женщинами отмечали относительную неудовлетворенность своей профессией (вариант ответа «скорее не доволен») (12,2 / 5,5%).

Интересна выявленная закономерность: удовлетворенность профессией имеет прямо пропорциональную взаимосвязь с возрастом респондента. Так, среди молодых педагогов (младше 30 лет и от 30 до 39 лет) полную удовлетворенность профессией отметили 45-47% опрошенных (что меньше среднего значения по выборке). В то время как подавляющее большинство педагогов предпенсионного и пенсионного возраста демонстрируют высокую степень удовлетворенности. Так, в возрастной группе «от 50 до 59 лет» вполне довольны своей профессией — 55% опрошенных, а среди лиц, старше 60 лет — 74% (!) опрошенных.

Минимальный уровень удовлетворенности своей профессией отмечается у педагогов, работающих с 4-7 классами — среди них 14% «скорее не довольны» выбранной профессией, что в два раза выше среднего значения по выборке.

По мнению большинства респондентов, за последние пять лет отмечается положительная динамика престижа профессии учителя (39%). Снижение престижа профессии произошло по мнению 25%, а более четверти респондентов уверены в отсутствии каких-либо изменений (26%).

Более трети респондентов (в среднем по выборке) отмечают рост престижа профессии за последние пять лет (39%). Отсутствие какой-либо динамики наблюдают 26%, а четверть опрошенных свидетельствуют о понижении статуса учителя в обществе (25%).

Не выявлено статистически значимых различий в оценке динамики престижа педагогической профессии респондентами мужского и женского пола. Так, о повышении престижа говорят 42% мужчин и 39% женщин. О понижении социального статуса педагогов свидетельствуют, соответственно 22% мужчин и 25% женщин. Учителя, работающие с начальными классами, наиболее оптимистично оценивают динамику престижа педагогической профессии за пять лет — 45% отметили повышение престижа. Реже всех о повышении социальной значимости профессии учителя говорили учителя 4-7 классов (28%). Напротив, в каждом третьем случае они свидетельствовали о понижении престижа учителя в обществе (30%).

Оценки динамики престижа педагогической профессии зависят от учебного заведения, в котором работает респондент. Так, о максимальном повышении социального статуса свидетельствуют сотрудники начальных школ (48%), гимназий (42%) и основных школ (42%). Педагогический состав средних школ настроен гораздо более пессимистично — в каждом третьем случае отмечая понижение престижа учителя (33%), а в школах-интернатах придерживаются аналогичного мнения 25% респондентов.

Анализ ответов на данный вопрос респондентов различных возрастных групп показал, что начинающие учителя (стаж работы менее 5 лет) в 43% случаев отмечают повышение престижа профессии. Молодые учителя (стаж работы от 6 до 10 лет) — в половине случаев отмечают повышение социального статуса учителя (50%). В более старших возрастных группах отмечается более пес-

симиристичное восприятие современного социального престижа учительства как социально-профессиональной группы. Так, респонденты, имеющие более чем двадцатилетний общий трудовой педагогический стаж в каждом третьем случае (31%) свидетельствуют о снижении престижа профессии за последние пять лет.

Своим социальным положением удовлетворены 79% респондентов (сумма вариантов ответа «удовлетворен» и «скорее удовлетворен»), в том числе максимальную степень удовлетворенности демонстрируют 27% опрошенных. Неудовлетворенность высказывают 18% респондентов, в том числе категорически неудовлетворены своим социальным положением лишь 5% опрошенных. Около 3% педагогов затруднились с ответом на вопрос.

Распределение ответов на данный вопрос в зависимости от населенного пункта представлено в таблице 11. В поселках городского типа (с численностью жителей более 5 тысяч человек) степень удовлетворенности сравнительно выше (86% — сумма ответов «удовлетворен» и «скорее удовлетворен»).

Таблица 11

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Удовлетворены ли вы своим социальным положением?» в зависимости от размера населенного пункта (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Крупный город (больше 100 тыс. человек)</i>	<i>Средний город (от 20 до 100 тыс. жителей)</i>	<i>Малый город (менее 20 тыс. жителей)</i>	<i>Поселок городского типа (более 5 тыс. человек)</i>	<i>Село</i>	<i>Среднее по выборке</i>
Удовлетворен	29	24	26	44	30	27
Скорее удовлетворен	52	53	48	41	53	52
Скорее не удовлетворен	11	13	12	13	11	12
Не удовлетворен	5	6	8	0	3	5
Затрудняюсь ответить	3	4	6	2	3	4
Итого	100	100	100	100	100	100

Женщины демонстрируют сравнительно более высокую степень удовлетворенности профессией — 80%, а среди мужчин аналогичный показатель составляет 75%.

Не удовлетворены своей профессией 24% мужчин и 17% женщин (сумма вариантов ответа «скорее не удовлетворен» и «не удовлетворен»). Вместе с тем, крайнюю степень неудовлетворенности профессией (вариант ответа «не удовлетворен») выразили 13% мужчин и лишь 4% женщин. Представители прекрасного пола более склонны избегать крайне негативно окрашенных оценок, в 13% случаев отмечая вариант ответа «скорее не удовлетворен, чем удовлетворен»).

Удовлетворенность своим социальным положением отмечают 79% респондентов (сумма вариантов ответа «удовлетворен» и «скорее удовлетворен, чем не удовлетворен»).

Ротация внутри каждого коллектива является обычным фактором, который сам по себе не является негативным показателем. Особое внимание ему необходимо уделять, когда речь идет об «утечке кадров» — массовом переходе людей на другую работу внутри профессии либо отток кадров из профессии.

Более половины педагогов не планируют менять свою профессию (55%). Среди тех, кто рассматривает подобную перспективу, ключевым фактором является большое количество времени, которое отнимает их работа (32%), причем для женщин данный фактор в два (!) раза более значим, по сравнению с мужчинами. На втором месте — «низкий уровень заработной платы» (27%) и вновь наибольшую значимость он имеет для женщин (29% и лишь 21% оценок мужчин).

Менее значимыми детерминантами смены профессии является то, что «работа очень утомляет» (18%) и присутствует желание «попробовать себя в другой сфере» (18%). Женщины в 3,5 раза чаще отмечали такой фактор, как «работа утомляет» (21%, против 6% ответов мужчин). Желание попробовать свои силы в другой отрасли в большей мере проявляют мужчины — 21% ответов, по сравнению с 18% женщин, высказавших аналогичное мнение.

О повышенной ответственности работы свидетельствуют 16% педагогов. Наибольший груз ответственности ощущают представители сильного пола (20%, по сравнению с 15% ответов женщин). Каждого седьмого респондента побуждает к смене профессии низкий общественный престиж работы учителя (14%).

Наименее популярными стали такие варианты ответов как «есть способности к административной работе» и «работа не позволяет вносить разнообразие и проявлять самостоятельность» (6%).

Рассмотрим распределение ответов респондентов на данный вопрос в зависимости от возраста. Чем младше респондент, тем меньшую «укорененность» в профессии он демонстрирует: среди учителей младше 30 лет о смене профессии задумываются 55% опрошенных, в то время как среди педагогов пенсионного возраста аналогичного мнения придерживается лишь треть респондентов (35%).

Вместе с тем, чем старше педагог, тем чаще он отмечает вариант ответа «работа очень утомляет» (21%), среди молодых педагогов аналогичного мнения придерживается 15%.

Желание попробовать свои силы в другой сфере снижается с возрастом. Если среди молодых педагогов данный вариант ответа выбрал каждый четвертый респондент (23%), то в пенсионном возрасте показатель снижается до 13% при среднем значении по выборке — 18%.

Для благополучного развития школы, как и любого иного социального института, чрезвычайно важна постоянная ротация членов коллектива, на смену пожилым педагогам должны приходиться молодые, перенимая опыт у зрелых коллег для того, чтобы спустя годы передать его новым молодым кадрам. В связи с этим чрезвычайно важно определить, считают ли респонденты школу лучшим местом для трудоустройства молодежи.

Три четверти опрошенных считают школу хорошим местом для работы молодежи (77%), как «не лучшее место» ее оценила пятая часть опрошенных (22%). Для проверки объективности оценки мы спросили у респондентов, является ли школа лучшим местом работы для их детей. По сравнению с предыдущим вопросом сравни-

тельно меньшая доля респондентов ответила утвердительно (58%), как «не лучшее место для работы» ее оценила треть респондентов (33%). Таким образом, мы видим, что большинство респондентов действительно считают школу одним из лучших мест для карьерного старта своих детей.

Женщины в 78% случаев считают школу хорошим местом для работы молодежи, мужчины разделяют данную точку зрения в 69% случаев.

Абсолютное большинство респондентов являются **членами** каких-либо **общественных организаций**: в профсоюзе состоят 81% педагогов, в политических партиях — 15%, в Совете молодых педагогов — 4%, во Всероссийском педагогическом собрании — 3%, в спортивных организациях — 3%, в экологических организациях — 2%. Иное: «казачье общество», «ОДОО МАН «Интеллект будущего», «Руководитель детской общественной организации тренер авторского агентства «НСПТ», «танцевальная группа», «управляющий совет», «член управляющего совета школы». Также один педагог отметил, что «вступила бы в профсоюз, если бы в нашей школе руководил порядочный человек».

**Готовность перейти на другую работу** (если бы представилась такая возможность) выразил каждый третий респондент (33%). Категорически отвергает подобную перспективу 32% респондентов и никогда не задумывались об этом 35% педагогов.

Примечательно, что минимальный уровень «укорененности» в профессии отмечается среди приезжих, проживающих в ЯНАО лишь временно, — из них 48% готовы перейти на другую работу при первой возможности. Наиболее верны профессии приезжие, проживающие постоянно (34% не готовы сменить свою работу).

В минимальной степени «укоренены» в профессии представители молодого поколения педагогов — среди респондентов младше 30 лет (45% готовы сменить работу). Чем старше педагог, тем реже его посещают подобные мысли. В предпенсионном возрасте (50-59 лет) лишь каждый четвертый педагог склонен к решительному шагу смены профессии (27%). После достижения пенсионно-



го возраста данный процент резко снижается, достигая лишь 5% в возрастной категории 60-65 лет.

Какие условия должны быть предложены педагогам для того, чтобы они решились на смену работы?

На первом месте — более высокая заработная плата (61%). Благоприятные условия работы значимы для каждого третьего респондента (35%). Существенно менее значимым поводом для смены работы являются: перспективы проявить свои способности (14%), теплые отношения в коллективе (12%), лучшие отношения с руководителем (6%).

Если бы у респондента была возможность выбора, то каждый второй педагог хотел бы работать в обычной государственной школе (52%). Вовсе уйти из сферы образования хочет каждый четвертый педагог (26%).

Административная работа в системе образования является привлекательной для 18% респондентов. Значительно меньшее количество респондентов ориентированы на работу в государственной специализированной школе (15%).

## § 2. ОБЩЕСТВЕННОЕ ПОЛОЖЕНИЕ УЧИТЕЛЯ

В данном параграфе рассмотрим уровень удовлетворенности педагогами общественным положением своей профессии, оценку авторитета, который имеет педагог в глазах своих учеников; перспективы повышения статуса учителя; удовлетворенность оценкой социальной значимости своего труда и удовлетворенность работой в целом.

Относительно **авторитета** современного педагога и его влияния на учеников следует отметить, что авторитет педагога — «средство воспитательного воздействия на учащегося. Авторитетной личности как бы авансируется успех. Личности, признающей авторитетной, приписывается компетентность и в других областях. Происходит как бы иррадиация авторитета. Авторитет учителя — это сложный феномен, который качественно характеризует систему

отношений к педагогу. Отношения учащихся к авторитетному педагогу положительно эмоционально окрашены и насыщены. И чем выше этот авторитет, чем важнее для воспитанников науки, основы которых преподает учитель, тем справедливее кажутся его требования, замечания, тем весомее каждое его слово» [10].

Большинство респондентов считают влияние педагога на учеников достаточно слабым («ученики воспринимают авторитет учителя как нечто необязательное») (49%). Вместе с тем более трети опрошенных придерживаются иной точки зрения — авторитет у современного учителя достаточно высокий и учитель является одним из авторитетов для учеников» (40%). Отсутствие какого-либо влияния учителя на своих подопечных отметили лишь 3% опрошенных. Вовсе затруднились при ответе на вопрос 8% респондентов.

Распределение ответов респондентов на данный вопрос в зависимости от пола показывает, что мужчины в более чем половине случаев (56%) свидетельствуют о не достаточном влиянии педагогических работников, в то время как женщины разделяют их точку зрения лишь в 48% случаев.

Однако среди респондентов, свидетельствующих о достаточно сильном влиянии педагога на своих учеников, преобладают женщины (40%).

Среди респондентов старших возрастных категорий больше приверженцев точки зрения, что учитель оказывает достаточно сильное влияние на своих учеников и его слово является для них достаточно значимым. Так, педагоги 50-59 лет в 43% случаев разделяют данную точку зрения, а среди лиц старше 60 лет, таковых 71%. Молодежь разделяет данную точку зрения лишь в 39% случаев.

В свою очередь, о недостаточном влиянии учителя на молодежь (авторитет учителя воспринимается как нечто необязательное) говорят 52% начинающих педагогов (младше 30 лет) и лишь 21% респондентов старше 60 лет.

В начальных классах авторитет современного педагога проявляется наиболее сильно (43%), существенно снижаясь к 4-7 классу (34%) и вновь возрастая в подростковом периоде 8-9 классов

(40%). Среди педагогов, которые работают со старшеклассниками (10-11 классы), более половины (57%) считают степень своего авторитета не значительной.

Респонденты из гимназий чаще (чем в среднем по выборке) отмечают недостаточное влияние на учеников, и ученики воспринимают авторитет учителя как нечто обязательное (65%). Максимальная степень влияния учительского авторитета отмечается педагогами начальной школы (52%) и национальной школы (43%).

Распределение ответов респондентов на вопрос об уровне авторитета, который имеет педагог перед своими учениками, различается в зависимости от класса, с которым работает педагог. Так, о достаточно высоком авторитете говорят 43% педагогов начальных классов и только 35% педагогов, работающих со старшими классами.

Какие меры могут способствовать **повышению социального статуса учителя** и престижа профессии? Первое место по эффективности безоговорочно занимает «повышение заработной платы» (67%). Более половины респондентов уверены, что одним из наиболее эффективных методов является введение дополнительных льгот для учителей, вышедших на пенсию (54%). На третьем месте — реклама профессии (42%). Наименьшая эффективность в повышении социального статуса учителя и престижа профессии отводится проведению различных конкурсов, подобных «Учителю года» (18%).

Распределение ответов на данный вопрос по возрасту респондентов не показало статистически значимого различия. Однако мнения мужчин и женщин существенно расходятся в отношении переменной «повышение заработной платы». Мужчины назвали данную меру наиболее эффективной в 72% случаев, а среди женщин аналогичного мнения придерживаются 64% респондентов. Вместе с тем, для женщин наиболее значимым является «реклама профессии» (46%). В этом вопросе их точку зрения разделяют лишь 25% мужчин-педагогов.

Вместе с заранее сформулированными вариантами ответов на вопрос респондентам предложено назвать собственные «рецепты» повышения социального статуса учителя и престижа педагогиче-

ской профессии в целом. Ответы респондентов сгруппированы в девять тематических блоков, представленных далее:

### **1. Изменение отношения к педагогической профессии в обществе**

- Адекватное представление средствами массовой информации и государственными институтами образа учителя.

- Больше говорить о престиже учителя в СМИ исключить информацию принижающую достоинство учителя.

- Большее освещение в СМИ материала о работе педагогов: их достижениях, опыте, проявлениях высокого гуманизма и самопожертвования, о роли учителя в жизни каждого человека.

- В СМИ, в т. ч. на телевидении показывать положительные примеры, демонстрирующие ярких позитивных добросовестных педагогов с БОЛЬШОЙ БУКВЫ, а не только примеры из «Пусть говорят» демонстрирующие «новых» учителей (сюжет о романе учительницы и восьмиклассника и т. п.). Нужно показывать по телевидению конкурсы, награждения лучших учителей, концерт популярных звезд. Аналогичные концерты с вручениями премий проводятся ко Дню медика с Е. Малышевой и А. Розенбаумом, концерты ко Дню МЧС, сельхозработника. А где чествование учителя и демонстрация положительных примеров? Все только в «узком кругу».

- Воспитание уважения к педагогам. В педагогические вузы должны принимать лучших абитуриентов, а не тех, кто больше никуда не смог пройти.

- Изменение отношения к профессии учителя в целом. Перестать родителям и ученикам унижать учителей.

- Информация в СМИ о работе конкретных учителей. Награждение званиями.

- Необходима положительная реклама профессии в обществе, чтобы абитуриенты не боялись перспективы стать учителем по окончании обучения в вузе.

- Поменьше говорить негатива в адрес учителей. Очень часто в последнее время можно услышать нелюбезные высказывания

по телевидению, прочитав в соцсетях. После всего этого у родителей и детей складывается соответствующее мнение.

- Уменьшение негативных публикаций в СМИ.

## **2. Вывести образование из сферы услуг**

• Необходимо изменить систему образования. Из учителей сейчас сделали бесправных исполнителей детских и родительских «хотелок». Учитель в современном обществе НИКТО. Сейчас забыли об уважении к учителю.

• Уважение со стороны руководства! Учителя унижают все: департамент образования, директор, родители, ученики. Сейчас любой родитель может оговорить учителя и весь административный аппарат становится похожим на хищника, которому кинули свежее мясо.

• Установление ответственности и мер наказания родителей и обучающихся в случаях неправомерных жалоб на учителя.

## **3. Модернизировать и оптимизировать труд учителя**

• Ввести дополнительные льготы и разнообразные меры социальной поддержки для всех категорий учителей, в том числе жилье нуждающимся учителям.

• Дать возможность учителям работать полноценнее, а не выдавать проценты качества и «прислуживать» родителям и учащимся.

• Лучшая защищенность педагогов со стороны руководителей учреждений в спорных ситуациях с родителями.

• Отсутствие бумажной работы и сетевого города.

• Отсутствие давления со стороны Управления образования, департамента образования на результаты оценки качества и успеваемости обучающихся.

• Переход на пятидневную рабочую неделю.

• Получить звание «Ветеран труда» за многолетний стаж и добросовестный труд почему-то очень проблемно. Следует облегчить получение награды для ветерана труда.

• Реальное повышение заработной платы при работе на ставку (8 часов).

• Снижение количества часов на ставку.

- Социальные гарантии учителю. Решение жилищных проблем для учителя.

- Социальные льготы: лечение, оздоровление (бесплатные билеты в тренажерные залы).

- Юридическая защита прав учителей.

#### **4. Самопиар, презентация своей профессии в обществе**

- Каждому учителю нужно в первую очередь самому позаботиться о своем хорошем имени. Престиж учителя по мнению родителей определяется мастерством, человеческими качествами, стилем общения и результатами образованности обучающихся.

#### **5. Омоложение педагогического состава школы**

- Когда в школу будут приходить молодые учителя.

#### **6. Повышение ответственности родителей за воспитание ребенка**

- Меры, повышающие ответственность родителей в деле воспитания детей.

- Обязать родителей отвечать за качество подготовки домашнего задания за пропуски уроков подростками.

- Ответственность за отношение к учебе и воспитание детей возьмут на себя родители и законные представители.

- Снятие с учителя ответственности за все проблемы воспитания и обучения. Сейчас он более ответственен, чем администрация школы и родители.

- Соответствующее воспитание родителями подрастающего поколения.

- Усиление ответственности родителей за воспитание и обучение детей на государственном и муниципальном уровне.

#### **6. Юридическая защищенность учителя**

- Неприкосновенность учителя.

- Незащищенность учителя от грубости и хамства некоторых родителей и учащихся.

#### **7. Социальные гарантии педагога**

- Обеспечение жильем, достойная зарплата и меньшая загруженность на работе, чтобы оставалось время для творческой работы с учениками и для их воспитания.

- Повышение зарплаты учителя на периферии, социальная защита.
- Поддержка государством статуса учителя, правовая защита учителя.
- Привлечение в педагогическую профессию лучших (привлечение в педагогические вузы лучших выпускников общеобразовательных организаций, допуск к педагогической профессии лучших выпускников вузов).

### **8. Снижение «бумажной» работы**

- Снижение отчетности. Акцент на работу с детьми, а не на количество дипломов в конкурсах профессионального мастерства, улучшение социальных льгот, устранение формализма в системе образования.
- Уменьшение количества отчетов, которые мы должны писать, и проверок, которые обязаны проходить.

### **9. Иное**

- Соблюдение самими педагогами педагогической этики и высокие моральные устои. Быть достойным уважения. Человеком, на которого можно равняться. Статус не в высокой зарплате, а во внутреннем стержне педагога.
- Стажировка лучших педагогов в других городах России.
- Улучшение материально-технической базы для реализации учебной программы.

Удовлетворенность социальной значимостью своего труда находится на достаточно высоком уровне — 72% (в том числе, полностью удовлетворен — 18%, скорее удовлетворен — 54%). Не удовлетворены социальной значимостью своего труда четверть опрошенных (28%). Государственным управлением образованием удовлетворены 62% опрошенных (полностью удовлетворены — 13%, скорее удовлетворены — 49%).

Корреляционный анализ показывает сильную взаимосвязь между такими переменными как «оценка социальной значимости моего труда» и «государственное управление образованием» (0,619\*\*).

Социологическая информация четко показывает, что социальная оценка своего труда напрямую и в большей степени, чем от других факторов зависит от самооценки (самоидентификации)

человека в социально-стратификационной структуре. Та группа учителей, которая отнесла себя к социальному слою «выше среднего» на 82% удовлетворены или скорее удовлетворены оценкой социальной значимости своего труда. Среди тех учителей, которые отнесли себя слою ниже среднего таких набралось — 57%. И, наоборот, в группе выше среднего недовольных общественной оценкой социальной значимости своего труда набирается только 18%, в группе ниже среднего недовольных — 43%. При этом необходимо учитывать, что самооценка своего социального статуса в значительной мере субъективна и, как правило, несколько завышена. Если исходить из объективных показателей, то имеются все основания отнести всех учителей к среднему классу: характер труда, среднее специальное и высшее профессиональное образование, среднемесячный доход от медианного и выше, самоидентификация своего социального статуса не ниже «четверки» по десятибалльной шкале статусов, тем более в условиях Крайнего Севера, которые выделяются более высоким уровнем жизни.

Из приведенных данных следует, что по уровню дохода половина опрошенных учителей ЯНАО (51%) относят себя к числу «бедных» и «малообеспеченных». Они вряд ли соответствуют по своему материальному положению принятым параметрам среднего класса, их скорее можно отнести к **периферии среднего класса**. Почему же тогда мы наблюдаем такие высокие оценки при самоидентификации социального статуса? Дело в том, что, по определению, не может интеллигентный человек с дипломом о высшем образовании, пользующийся уважением в местном сообществе, обучая и воспитывая десятки детей, отнести себя к низшему социальному слою, даже несмотря на немалые материально-бытовые затруднения.

Пока учительство, как социальная группа, в целом характеризуется завышенной самооценкой своего социального статуса без достаточных на то оснований (уровень материальных доходов, характер использования трудового отпуска, жилищных условий, досуга и т. д.). Точно такое же завышение социального статуса выявлено и в других регионах страны. Это явление частично можно объяснить тем, что учительство как социально-профессиональная группа



на 85-90% представлено женщинами. Они определяют свой социальный статус больше как члена семьи и если второй член семьи принадлежит к среднему классу, то замужняя женщина автоматически причисляет себя к данной социальной группе, что, конечно, положительно сказывается на самочувствии. Высокие оценки социального статуса молодыми педагогами могут быть отчасти объяснены их социальным происхождением. Они часто переносят социальный статус родительской семьи на свое сегодняшнее положение.

Удовлетворены своим социальным положением — 79% учителей. Эти высокие оценки во многом связаны с тем, что, по мнению большинства, их работа соответствует знаниям и способностям 99%. Высокую мотивацию на педагогическую работу можно вывести из того, что три четверти педагогов ощущают необходимость в повышении своей квалификации и чуть больше 80% планируют это сделать в ближайшие 1-3 года. Самую высокую потребность, необходимость в повышении своей квалификации подчеркивают педагоги в возрасте до 30 лет — 85%, но сохраняется достаточно высокой и в старших возрастных группах — более 70%. Если оценивать основные направления переподготовки, повышения профессиональной квалификации, то чаще указывается необходимость новых знаний в области информационных технологий, педагогики, психологии, права и др.

Удовлетворенность своей работой в целом выразили 89% опрошенных (полностью удовлетворены — 21%).

### **Глава 3. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ ОТДЕЛЬНЫМИ ПАРАМЕТРАМИ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ**

Данная глава посвящена оценке удовлетворенности педагогов отдельными параметрами трудовой жизни и является содержательно наиболее объемной.

Рассматриваются такие аспекты как «Материальный уровень жизни, обеспечиваемый доходом от трудовой деятельности», «Организация и условия труда», «Предложения по оптимизации организации и условий труда», «Содержание и содержательность рабо-

ть», «Карьера, профессиональная самореализация, обмен опытом», «Взаимоотношения в коллективе», «Результаты и результативность труда», «Менеджмент в школе».

## § 1. МАТЕРИАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ ЖИЗНИ, ОБЕСПЕЧИВАЕМЫЙ ДОХОДОМ ОТ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для оценки материального уровня жизни педагога необходимо рассмотреть следующие аспекты: удовлетворенность учителей уровнем своего дохода, наличие дополнительной работы, оценка удовлетворенности уровнем оплаты труда, доля доплат в совокупном доходе.

Уровнем своего дохода удовлетворены 59% (в том числе полностью удовлетворены — 9%). Корреляционный анализ показывает сильную взаимосвязь между переменными «финансовое положение моей семьи» и «уровень моего дохода» (0,819).

Финансовым положением своей семьи удовлетворены 58% респондентов (в том числе полную удовлетворенность выразили лишь 8% респондентов). Выявлено наличие значимой корреляционной взаимосвязи между переменными «государственное управление образованием» и «финансовое положение моей семьи» (0,499\*\*).

Основной **источник дохода** педагогов — зарплата на основной работе (93%). Семейный бюджет каждого четвертого педагога пополняется за счет пенсии или пособий (23%). Подработки или разовые заработки имеет каждый девятый учитель (11%). Родственники оказывают финансовую помощь учителям в 6% случаев. Наименее популярные варианты ответа: «доходы по вкладам/ценным бумагам» (1%) и «доходы от предпринимательской деятельности» (1%).

Среди иных вариантов ответа, предложенных самими респондентами: репетиторство, алименты, внешнее совмещение работы по специальности, компенсации.

Наиболее активны в плане подработки респонденты в возрасте от 30 до 49 лет (22%, при среднем значении по выборке — 11%).

Уровень оплаты учителя более половины респондентов (57%) оценивают как *низкую* (т. е., «зарботная плата может обеспечить только минимальные потребности»). Каждый третий респондент считает заработную плату учителя вполне достойной (36%). Категорически не удовлетворены уровнем получаемой за свой труд оплаты 7% респондентов («зарботная плата не обеспечивает даже минимальных потребностей»).

Молодые педагоги чаще высказывают неудовлетворенность уровнем заработной платы. Так, 8% респондентов младше 30 лет отмечают, что их заработная плата не обеспечивает даже минимальных потребностей. Аналогичного мнения придерживаются 7% респондентов 30-39 лет и 6% педагогов из возрастной группы 50-59 лет. Ни один из респондентов пенсионного возраста не разделил данную точку зрения.

Помимо основной преподавательской работы, 42% педагогов ведут классное руководство, а 23% — дополнительные занятия в школе. Каждый пятый респондент предлагает свой вариант ответа: *административная работа; ведение электронных баз в профкоме; кружок по драматизации; внеурочная деятельность; воспитатель; выполняю работу, не связанную с педагогической деятельностью; дежурство; организатор ЕГЭ; диспетчер по расписанию; заведование спортивным залом; заведующая П(Ц)К; завуч; заместитель директора; занимаюсь платными услугами (группа кратковременного пребывания); занимаюсь руководящей работой; заочная школа при вузах; инструктор; классное и дополнительное образование; кружок; кружок кратковременного пребывания; кураторство; методист; организатор в аудитории на ЕГЭ; организатор ОБЖ; педагог-психолог; председатель профсоюза; работаю по совместительству за социального педагога; проектная деятельность по развитию читательских компетенции; благоустройство территории и учреждения; разработка программ и т. д.; реализация внеурочной деятельности; руководитель методического объединения; руководитель МО учителей; дополнительные плат-*

*ные образовательные услуги; руководитель музея; элективные курсы предпрофильной подготовки; элективные учебные предметы; являюсь в учреждении секретарем Совета Профилактики ПМПк, руководителем творческой группы по реализации проекта «Книга и я лучшие друзья» и т. д.*

Наличие дополнительной работы отмечают 26% респондентов: дополнительная нагрузка в своей школе или подработка в других школах (11%), репетиторство (8%), деятельность, не связанная с основной работой (7%). Три четверти респондентов не подрабатывает (74%).

Наибольшую активность в плане подработки проявляют респонденты 30-39 лет — среди них каждый третий имеет какой-либо дополнительный заработок (29%) и чаще всего это деятельность, не связанная с основной работой (10%) или дополнительная нагрузка в своей школе или подработка в других школах (11%).

## **§ 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И УСЛОВИЯ ТРУДА**

Рассмотрим далее, как респонденты оценивают условия труда и насколько удовлетворены ими, в частности объемом еженедельной поурочной нагрузки, загруженностью проверкой тетрадей и иных работ учеников, долей внеклассной работы, и объемом «бумажной работы». Помимо названных индикаторов, для оценки организации и условий труда важно оценить обеспеченность методической литературой, качеством питания в столовой, оценка утомляемости на работе и степени умственного напряжения.

Чем старше респондент, тем выше степень удовлетворенности условиями труда. Лишь 12% респондентов пенсионного возраста не удовлетворены условиями труда (варианты ответа «скорее не удовлетворен» и «не удовлетворен»), среди педагогов зрелого возраста аналогичного мнения придерживаются 16% опрошенных, а среди молодых педагогов — 19%.

Условия труда учителя можно разделить (с определенной долей условности) на **три категории**:

- *санитарно-гигиенические* (степень освещенности, шумового или вибрационного воздействия);
- *организационные* (режим труда, физическая и психическая нагрузка, особенности рабочей позы);
- *социально-психологические* (неформальные отношения с коллегами, руководителями, социально-психологический климат).

Оценка группы условий труда респондентами оценивается достаточно высоко. Так, санитарно-гигиенические аспекты труда (степень освещенности, шумового или вибрационного воздействия) оценивают как хорошие 56% респондентов. Социально-психологические условия труда (неформальные отношения с коллегами, руководителями, социально-психологическим климатом) удовлетворяют 47% опрошенных. Организационные условия труда (режим труда, физическая и психическая нагрузка, особенности рабочей позы) оценивают как хорошие — 40% опрошенных.

Заметна тенденция: чем старше респондент, тем требовательнее он подходит к условиям своего труда. Так, уровень удовлетворенности санитарно-гигиеническими условиями труда начинающие педагоги оценивают как «удовлетворительные» в каждом третьем случае (36%), а среди педагогов пенсионного возраста показатель возрастает до 58%.

В отношении организационных условий труда наблюдается аналогичная ситуация. Молодежь удовлетворена режимом труда, физической и психической нагрузкой в каждом втором случае (49%), а педагоги пенсионного возраста сравнительно чаще (в 56% случаев).

В отношении удовлетворенности социально-психологическими условиями труда (неформальными отношениями с коллегами, руководителями, социально-психологическим климатом в коллективе) показатель обратно пропорционален возрасту — среди молодежи социально-психологические условия труда оценивают как «хорошие» 55% респондентов, но с возрастом удовлетворенность снижается до 40% к 50-59 годам. Затем, в группе педагогов пенсионного возраста наблюдается рост до 50% (см. табл. 12).

Вместе с тем отмечается высокий уровень критических оценок у молодых педагогов. Как «плохие» организационные условия труда оценивают 11% педагогов до 30 лет (среднее значение по выборке — 6%).

Таблица 12

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Оцените условия своего труда» в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>		<i>Менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>Старшие 60 лет</i>	<i>Среднее значение</i>
Санитарно-гигиенические (степень освещенности, шумового, вибрационного воздействия)	хорошие	60	64	57	47	40	56
	удовлетворительные	36	32	37	49	58	40
	плохие	4	3	6	4	2	4
Итого		100	100	100	100	100	100
Организационные (режим труда, физическая и психическая нагрузка, особенности рабочей позы)	хорошие	49	43	38	32	39	40
	удовлетворительные	41	50	58	59	56	54
	плохие	11	6	4	9	6	6
Итого		100	100	100	100	100	100
Социально-психологические (неформальные отношения с коллегами, руководителями, социально-психологический климат)	хорошие	55	52	45	40	50	47
	удовлетворительные	40	42	52	57	48	50
	плохие	5	6	3	4	2	3
Итого		100	100	100	100	100	100

Сложившаяся система расселения в немалой степени определяет многие стороны повседневной деятельности населения, в частности, время, затрачиваемое респондентами на дорогу до места работы. В среднем на дорогу респонденты затрачивают от 10 до 15

минут (47%), каждый четвертый проживает в полчаса пути до школы (24%) и столько же педагогов добираются до работы за несколько минут (23%). Проживают на территории школы 2% респондентов. Более часа идут/едут на работу 4% опрошенных. Таким образом, большие транспортные потери времени, характерные для систем расселения на «Большой земле» на Ямале не обнаруживаются, что, конечно же, является привлекательной стороной для закрепления новоселов в высоких широтах.

Наличием в школьной библиотеке необходимой методической литературы по преподаваемым предметам удовлетворены 58% респондентов (в том числе, 23% выразили полную удовлетворенность).

Удовлетворенность качеством наполнения школьной библиотеки коррелирует с типом образовательного учреждения. Так, в гимназии удовлетворены данным вопросом 82% респондентов, в том числе половина педагогов (43%) отмечают полную удовлетворенность (что в два раза выше среднего значения по выборке — 25%). На втором месте по уровню удовлетворенности — педагоги начальных школ (74% — варианты ответов «удовлетворен», «скорее да, чем нет»). Наименьшая удовлетворенность книгообеспеченностью отмечается в школе-интернате (50% — варианты ответов «удовлетворен», «скорее да, чем нет») (см. табл. 13).

Еженедельная урочная нагрузка более трети учителей составляет от 21 до 30 часов (38%), а каждый пятый загружен более 30 часов в неделю (24%). Менее 17 часов работают 16% педагогов, а от 17 до 20 часов урочной нагрузки имеет каждый пятый респондент.

Начинающие учителя, с общим педагогическим стажем работы менее 5 лет, в основном ведут нагрузку от 21 до 30 часов в неделю (53%, при среднем значении по выборке — 44%). Среди всех коллег-педагогов максимальную нагрузку (более 30 часов в неделю) ведут учителя со стажем от 6 до 10 лет (22% при среднем значении по выборке 19%).

С возрастом еженедельная урочная нагрузка преподавателей несколько снижается. Так, педагоги со стажем свыше 20 лет в 39% случаев ведут от 21 до 30 часов в неделю (среднее значение по выборке — 44%) и в 29% случаев — от 17 до 20 часов (24% среднее по выборке).

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Удовлетворены ли вы наличием в библиотеке школы необходимой по преподаваемым предметам методической литературы?» в зависимости от типа образовательного учреждения (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Гимназия</i>	<i>Средняя школа</i>	<i>Основная школа</i>	<i>Начальная школа</i>	<i>Школа-интернат</i>	<i>Национальная школа</i>	<i>Среднее по выборке</i>
Да	43	25	22	31	24	25	25
Скорее да, чем нет	39	36	32	43	32	25	36
Скорее нет, чем да	7	22	19	16	13	50	20
Нет	4	5	11	2	10	0	6
Затрудняюсь ответить	7	12	16	8	21	0	13
Итого	100	100	100	100	100	100	100

Поурочная нагрузка взаимосвязана с должностью респондента: учителя начальных классов в половине случаев отметили урочную нагрузку от 17 до 20 часов (45%), а половина учителей-предметников ведут от 21 до 30 часов уроков в неделю (52%).

Проверка тетрадей в структуре еженедельной занятости более половины респондентов составляет «не более 4 часов» (56%). Каждый пятый педагог тратит от 5 до 8 часов в неделю на проверку работ школьников (26%). Более 8 часов на данный вид работы уходит у 16% опрошенных. Воздержались при ответе на вопрос 3% респондентов. Учителя-предметники и педагоги начальных классов расходуют на проверку тетрадей в основном не более 4 часов в неделю (55% и 49%, соответственно).

Внеклассная работа со школьниками у 46% респондентов занимает от 1 до 4 часов в неделю. У каждого четвертого респондента нет подобного вида работы (26%). Остальные респонденты загружены внеклассной работой от 5 до 8 часов (18%) и более 8 часов (10%).



Наименее включенными во внеклассную работу с учениками являются молодые педагоги со стажем работы от 6 до 10 лет — среди них две трети (64%) уделяют данной работе лишь от 1 до 4 часов (среднее значение по выборке — 46%).

Мужчины сравнительно больше времени уделяют внеклассной работе со школьниками. Так, вариант ответа «свыше 8 часов в неделю» выбрали 14% мужчин и лишь 9% женщин.

На «бумажную» работу еженедельно у половины педагогических работников уходит от 1 до 4 часов (50%). Более трети опрошенных еженедельно расходует на заполнение различных бланков и форм от 5 до 8 часов (37%). Каждый восьмой респондент вовсе не тратит время на подобный вид работы (13%).

Реже всего поглощены «бумажной» работой молодые педагоги (до 30 лет) — 19% вовсе не тратит время на подобную работу, что в 1,6 раза выше среднего значения по выборке (12%).

Респондентам предложено конкретизировать данный аспект и написать, какую именно «бумажную» работу они выполняют. Варианты ответов можно объединить в четыре блока, на основании ответов респондентов:

1. **Деятельность приоритетной важности.** Ведение отчетов по учебной деятельности (47% ответов респондентов) и подготовка к занятиям (28%).

2. **Актуальная деятельность, связанная с ведением документации** (19%).

3. **Деятельность второстепенной значимости:** мониторинг занятий (7%), разработка анкет (7%), заполнение классных журналов (6%) и анализ работы (5%).

4. **Относительно неактуальная деятельность:** подготовка к ЕГЭ и ГИА (3%), ведение табеля посещаемости (2%) и написание характеристик (1%).

Удовлетворенность условиями своего труда. Каждый пятый респондент полностью удовлетворен условиями своего труда (19%), две трети респондентов «скорее удовлетворены» (66%). Не удовлетворенность условиями труда выразили 15% опрошенных, в том числе категорически не удовлетворены 3% респондентов.

Статистически значимых различий при ответе на вопрос мужчин и женщин не отмечено.

Объемом учебной нагрузки удовлетворены 81% опрошенных («полностью удовлетворены» — 24%, «скорее удовлетворены» — 57%). Государственным управлением образованием удовлетворены 62% опрошенных (полностью удовлетворены — 13%, скорее удовлетворены — 49%). Корреляционный анализ показывает сильную взаимосвязь между переменными «оценка социальной значимости моего труда» и «государственное управление образованием» (0,619\*\*).

Качеством питания в школьной столовой удовлетворены две трети опрошенных (61%). Категорически неудовлетворенность высказали 12%. Каждый четвертый респондент (27%) затруднился с ответом (можно предположить, что они не питаются в школьной столовой и не могут объективно оценить качество питания). Молодые педагоги более критично относятся к питанию на рабочем месте — каждый пятый не удовлетворен качеством питания в школьной столовой (19%).

Усталость после рабочего дня чувствуют 79% педагогов («практически всегда» — 42%, «довольно часто» — 37%). Лишь иногда чувствуют усталость — 20%, а 1% опрошенных педагогов вообще не устают на рабочем месте.

### **§ 3. ОСНАЩЕННОСТЬ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫМИ ТЕХНОЛОГИЯМИ И НАВЫКИ УЧИТЕЛЯ ПО РАБОТЕ С КОМПЬЮТЕРОМ**

Значимым элементом для благоприятного трудового процесса является оснащенность школы и конкретно рабочего места учителя если не по последнему слову техники, то как минимум, не устаревшим оборудованием и компьютерными программами. Немаловажным для обеспечения эффективного образовательного процесса в соответствии с требованиями постиндустриального общества является наличие в общеобразовательном учреждении доступа в сеть

Интернет (в том числе беспроводного), наличие собственного сайта у школы.

Оценка уровня оснащённости компьютерами и различными техническими средствами показала, что в 61% случаев в школе достаточно много оборудования, доступного для школьников. По оценкам каждого пятого педагога, оборудованием может пользоваться только учитель (19%). Отсутствие подобного оборудования либо его физическое/моральное устаревание отметили соответственно 8% и 13% опрошенных. В гимназиях наиболее высокий уровень оснащённости компьютерами и другими техническими средствами, по сравнению с другими школами (табл. 14). Хуже всего по выборке ситуация обстоит в школах-интернатах и национальных школах.

Таблица 14

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«В достаточной ли мере ваша школа оснащена компьютерами,  
техническими средствами?» в зависимости от типа образовательного  
учреждения (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Гимназия</i>	<i>Средняя школа</i>	<i>Основная школа</i>	<i>Начальная школа</i>	<i>Школа-интернат</i>	<i>Национальная школа</i>	<i>Среднее по выборке</i>
Да, много доступного для школьников оборудования	89	75	59	71	72	73	70
Да, много оборудования, но им может пользоваться только учитель	7	13	17	17	8	1	14
Нет, оборудование устарело	4	8	17	8	13	26	11
Нет, оборудования мало или оно отсутствует	0	4	7	4	7	0	5
Итого	100	100	100	100	100	100	100

Оснащение рабочего места педагога современной техникой способствует более эффективному и продуктивному обеспечению образовательного процесса. Так, рабочий стол абсолютного большинства педагогов оснащен принтером (95%) и ноутбуками/компьютерами (79%). Наличие мультимедийного проектора отметили три четверти опрошенных (76%). Две трети педагогов имеют непосредственный доступ к интерактивной доске (64%) и демонстрационным материалам (60%). Половина учителей отметили наличие на рабочем месте сканера (58%), экрана (56%) и магнитной доски (51%). Менее распространены на рабочем месте педагога такие устройства как телевизор (37%) и музыкальный центр (29%) — их наличие в основном отмечают учителя иностранного языка.

Владеют навыками работы на персональном компьютере 99% респондентов. Среди педагогов, не способных к работе с компьютерной техникой — 1% (педагоги из сел и поселков городского типа, в возрасте старше 50 лет).

Рабочее место 90% педагогов Ямала оснащено персональным компьютером.

Большинство педагогов используют персональный компьютер для работы ежедневно (!) 96%, а остальные — несколько раз в неделю (4%).

Рассмотрим далее, какие именно цифровые инструменты и технологии применяют педагоги в своей профессиональной деятельности. Респонденты могли выбрать любое количество вариантов ответа на вопрос.

Наиболее популярным цифровым инструментом/технологией стал текстовый редактор (28%). На втором месте — поиск информации в сети Интернет (17%). На третьем — программы для создания презентаций (13%) и распечатка дополнительных материалов для урока (10%). Сравнительно меньшую популярность имеют цифровые энциклопедии и словари (7%), электронные базы данных (5%), электронные таблицы (5%), электронные тесты (5%), электронная почта (5%), программы для работы с видео/звуком/графикой (4%). Все вышеперечисленное востребовано 27% педагогов.

Доступ в Интернет обеспечен для 77% респондентов. Примечательно, что отсутствие доступа в Интернет отмечали в основном педагоги старшей возрастной группы. Предположим, что они не осведомлены о доступе в Интернет, так как не пользуются им.

Наличие в школе Wi-Fi отмечают 74% опрошенных. Наименьшая обеспеченность беспроводным Интернетом отмечается в школах-интернатах (24% педагогов отметили отсутствие Wi-Fi) и гимназий (19%) (табл. 15).

Таблица 15

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «В вашей школе есть Wi-Fi?» в зависимости от типа образовательного учреждения (в % к числу ответивших)**

Вариант ответа	Гимназия	Средняя школа	Основная школа	Начальная школа	Школа-интернат	Национальная школа	Среднее по выборке
Да	74	75	80	77	74	100	74
Нет	19	17	8	17	24	0	19
Затрудняюсь ответить	7	8	12	6	2	0	7
Итого	100	100	100	100	100	100	100

Развивающий эффект Интернета реализуют лишь 53% педагогов. Рассмотрим более подробно, как именно они его реализуют.

- 1) поиск информации (30%);
- 2) обогащение образовательного процесса (70%);
- 3) самообразование (55%);
- 4) самопрезентация (10%);
- 5) коммуникация с коллегами (15%).

Также, около 5% педагогов отметили невозможность использовать в полной мере образовательный эффект Интернета по следующим причинам: *«многие сайты блокируются фильтрами»; «сначала пытаюсь «поймать» Интернет, потом зайти хоть на какой-нибудь ресурс (контент не пускает никуда), если удастся — повышаю информационную компетентность учеников».*

Как известно, «Все есть лекарство, и все есть яд — все дело в дозе» (*Гиппократ*). Продолжая мысль, можно сказать, что польза и вред от использования Интернета также зависит от продолжительности использования. В рамках социологического исследования респондентам предложено описать **опасности чрезмерного использования информационных технологий в образовательном процессе.**

Педагоги отметили ряд негативных факторов психолого-педагогического характера и спектр факторов негативного влияния средств ИКТ на физиологическое состояние и здоровье учащихся. При использовании таких средств ИКТ срабатывает свойственный всему живому принцип экономии сил: заимствованные из сети Интернет готовые проекты, рефераты, доклады и решения задач стали сегодня уже привычным фактом, не способствующим повышению эффективности обучения и воспитания.

Респонденты, со ссылкой на психологов, упоминают об опасности чрезмерного увлечения компьютерными технологиями и электронными гаджетами. Такой перекося в образовательном процессе может лишить школьника опыта, который необходим для полного и адекватного понимания окружающего мира.

Ответы респондентов можно разделить на восемь тематических блоков:

- 1) деградация интеллектуального развития ребенка (75%);
- 2) психологические проблемы (52%);
- 3) деградация морально-нравственного развития ребенка (45%);
- 4) вред физическому здоровью, влияние на здоровье (35%);
- 5) потеря навыков коммуникации в реальном мире (30%);
- 6) отсутствие опасности (18%);
- 7) незащищенность от вредоносных программ, спама (10%);
- 8) иное.

При реализации каких именно образовательных задач педагоги чаще всего используют информационные технологии на уроке? Около 15% респондентов отметили «отсутствие возможности использования информационных технологий на уроке». Среди отве-

тивших на вопрос педагогов в абсолютном большинстве случаев используют информационные технологии на своих уроках для достижения наглядности 62%, для сетевого взаимодействия — 12%, для контроля знаний — 15%, для лабораторного практикума — 3%. Также 8% респондентов предложили свой вариант ответа: «все вышеназванное в совокупности», «для реализации любых задач на различных этапах урока», «информационные технологии должны применяться на уроке для умения находить обучающимися информацию, необходимую для решения поставленной образовательной задачи учителем».

Программу «NetSchool» в своей работе использует каждый третий педагог (37%). Наибольшая интенсивность использования в гимназиях (78%). Значимых различий в ответах респондентов на этот вопрос не выявлено (табл. 16).

Таблица 16

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Используете ли вы в своей работе NetSchool?» в зависимости  
от типа образовательного учреждения (в % к числу ответивших)**

Вариант ответа	Гимназия	Средняя школа	Основная школа	Начальная школа	Школы-интернат	Национальная школа	Среднее по выборке
Да	79	40	37	26	37	0	37
Нет	14	40	37	36	40	75	41
Затрудняюсь ответить	7	20	26	38	23	25	22
Итого	100	100	100	100	100	100	100

Респондентам предложено указать отношение к этому ресурсу. Большинство респондентов затруднились ответить на вопрос (55%).

Как **положительное** его охарактеризовали 34% опрошенных («если не требуется дополнительного дублирования в бумажном виде», «всегда можно отследить успеваемость, удобно пользо-

ваться», «информационная система объединяет в единую сеть ОУ и органы управления, доступ родителям», «стимулирования новых отношений между всеми участниками учебно-воспитательного процесса», «облегчает выполнение работ, экономит время, помогает в организации подготовки к экзаменам»).

**Негативное** отношение — 1% («трата личного времени учителя, так как бумажный носитель (журнал, дневник учащегося) мы тоже ведем», «В нашем случае, это пустая трата времени», «Да был разработан для упрощения работы, но получилось так, что сменили шило на мыло — все равно отчеты с него тащим распечатываем и относим администрации», «дополнительная отчетность для педагогов», «если нет Интернета, какой в этом смысл», «Лишняя неоправданная работа», «Много времени забирает заполнение», «дополнительная нагрузка на педагога и несовершенство программного обеспечения», «Если вводить в работе NetSchool, то следует уменьшить бумажные отчеты»).

Портал «NetSchool» дает такие преимущества, как «активная связь с родителями», «альтернатива бумажному дневнику и журналу», «возможность уменьшить бумажную работу», «возможность дистанционного обучения и многое другое», «Лучше чем рукописный журнал», «простота освоения, высокий уровень технического сопровождения», «хорошо помогает в контроле оценок и домашнего задания у ребенка».

Нейтральное отношение — 9% («можно доработать, чтобы не создавали отдельных электронных учительских», «Думаю, что живое общение с одноклассниками и напрямую с учителем дает более эффективное воздействие на развитие ребенка», «нет технических условий для использования, а ресурс добротный»).

Вовсе не знают о таком ресурсе — 2%.

Свой сайт в сети Интернет — визитная карточка любой организации. Поэтому в современных условиях и для образовательных учреждений чрезвычайно значимо наличие данного «представительства» в виртуальной реальности. Большинство школ (по оценкам респондентов) оснащено собственным сайтом в сети Интернет



(98%), остальные педагоги затруднились ответить на данный вопрос. Об отсутствии сайта не сообщил ни один респондент!

Частота посещения школьного интернет-сайта для получения/ размещения информации — «ежедневно» (30%) или «несколько раз в неделю» (31%). Значительно меньшее количество респондентов посещают сайт школы один раз в неделю (18%) или же «один раз в месяц» (15%). Вовсе не посещают сайт 5% опрошенных. Значимых корреляций с возрастом респондента не отмечено.

Используют ли педагоги в своей работе виртуальные социальные сети? Утвердительно ответили на вопрос 57% респондентов. В основном педагоги используют такие сайты как YouTube, Facebook, Viber и ВКонтакте.

В каких именно целях респонденты предпочитают использовать данные информационно-коммуникационные ресурсы?

Основные цели можно сгруппировать в **шесть** блоков:

- 1) быстрое и срочное информирование учеников и их родителей (85%);
- 2) общение с педагогическим сообществом;
- 3) виртуальный образовательный процесс;
- 4) внеурочная деятельность;
- 5) получение дополнительных материалов, информации, необходимой для работы;
- 6) иное.

Две трети опрошенных вовсе не используют социальные сети. В основном это респонденты старше 50 лет. Основные причины отказа использовать социальные сети: **нежелание** («если отвечать на сообщения в Интернете и на телефоне, то так можно лишиться личной жизни») или **техническая невозможность** («Интернет очень плохой», «У нас стоит контент-фильтр — не все сайты можно посетить. Все заблокировано кроме «Сетевого города»).

Оснащенность педагогов личными гаджетами. Рассмотрим уровень оснащённости педагогов гаджетами, которые находятся в их собственности. Наличие ноутбука (нетбука) отмечают абсолютное

большинство респондентов — 88%, смартфона — 73%, компьютера — 64%, простого сотового телефона — 58%, планшета — 51%.

Для выполнения повседневной работы личные гаджеты используют 86% респондентов.

Рассмотрим более подробно для выполнения каких именно задач используется техника: выход в Интернет (62%), поиск информации (65%), подготовка к занятиям, внеклассным мероприятиям и методической работы (25%), общение с родителями и учащимися (37%).

Далее приведем иные, менее распространенные варианты ответов, предложенные респондентами:

- В процессе образовательной деятельности педагог составляет и оформляет календарные и перспективные планы, готовит материал для оформления учительского уголка, проводит диагностику и оформляет результаты в печатном и в электронном виде.

- Ведение отчетной документации.

- Вечерами дома сижу и готовлюсь к следующему рабочему дню, заполняю документацию, пишу статьи на сайт в рубрику «новости», «страничка логопеда» и т. д.

- Всю работу, связанную с компьютером, выполняю дома.

- Вся к урокам и методическим мероприятиям ведется на личной технике, дома, вечером.

- Выставление отметок в электронном журнале.

- Выставление оценок.

- Готовлюсь к урокам и занятиям дома.

- Готовлюсь к урокам, связь через Скайп, сбербанк он-лайн.

- Да, каждый день до ночи печатаю бумажки и готовлюсь к урокам.

- Да, приношу на работу ноутбук, когда не работает персональный рабочий компьютер.

- Да, использую ноутбук, так его легче перенести в другой кабинет, если занятия будут проходить в другом классе; компьютер переносить куда сложнее.

- Да, ношу каждый день ноутбук, модем, USB-карты на работу.

- Делаю видео.

- Делаю презентации, технологические карты и т. п.
- Для работы и в свободное личное время.
- Для работы с документами.
- Для скачивания материалов к урокам.
- Для создания наглядных, раздаточных материалов, тестов.
- Загружены электронные формы учебников по преподаваемым предметам.
  - Запись музыки в программе айтюнс, просмотр видеозаписей.
  - Заполняю сетевой город, делаю отчеты, презентации.
  - Заполняю электронный журнал.
  - Звонки учащимся и родителям учащихся, общение с коллегами и т. д.
    - Звонки учащимся и коллегам по рабочим вопросам.
- Информации, материалов к урокам и выступлениям, работа в Электронном журнале.
  - Информация в Интернете, сетевое взаимодействие.
  - Информация по новинкам литературы.
  - Использую как Wi-Fi-роутер.
  - Использую приложения для смартфонов и планшетов, интерактивные обучающие программы, тренажеры как дополнительные образовательные ресурсы.
    - Использую сотовый для деловых звонков.
    - Использую для различных целей, начиная от самообразования и заканчивая предоставлением медиаконтента для дистанционных конкурсов и заочных отборочных туров конкурсов специализированных.
      - Использую для хранения документов в облаке.
      - Использую, как проигрыватель или накопитель.
      - Использую, т. к. готовлю материалы для работы дома.
      - Ищу дополнительную информацию для проведения занятий и повышения уровня своих знаний.
        - К занятиям, общение с воспитанниками, отчеты, общение с педагогами других регионов нашей страны.
        - К занятиям, отчетная работа для школы.
        - Компьютер, работа с интерактивной доской.

- Набор текста и написание планов.
- Ноутбук — для печати календарно-тематического планирования, для печати различной документации.
  - Обмена информацией с учащимися, повышения методического уровня.
  - Общение в педагогических сообществах, с коллегами.
  - Общение с учениками, проверка выполненных заданий, связь.
  - Оформляю документацию, скачиваю фонограммы и музыкальные произведения.
  - Очень много работаю дома. Готовлюсь к урокам.
  - Передача информации, связь с учениками и родителями.
  - Печать документации, технологических карт, заполнение электронного журнала, к урокам.
  - Планирование деятельности с детьми.
  - Планшет, ноутбук необходимы для работы, отчеты, музыкальные работы.
  - Подключение к проектору, создание презентаций.
  - Показ различных развивающих видео, песен, фильмов.
  - Пользуюсь ноутбуком для создания технологических карт урока.
  - Постоянно, в свободное от работы время, поскольку нет возможности выполнить такую работу на рабочем месте.
  - Практически вся работа выполняется за ноутбуком.
  - Презентации демонстрирую через ноутбук.
  - При контроле знаний, подаче нового материала.
  - При организации и реализации воспитательно-образовательного процесса.
  - Прослушиваю вебинары и видеоконференции.
  - Сетевой город, самообразование.
  - Скачиваю картинки, задания, участвую в конкурсах, изучаю новые технологии.
  - Смартфон, для сетевого взаимодействия.
  - Создание и размещение видео- и фотоматериала на сайте учреждения и для отчетов.

- Создание наглядности, разноуровневых заданий для обучающихся и т. д.
- Создаю мультимики, тесты для проверки знаний, распечатаю дополнительный раздаточный материал.
- Составление программ по предметам, разработка уроков, заказ литературы для учителя и учащихся, обмен опытом, заимствование педагогического опыта, участие в конкурсах и многое другое.
- Сотовый телефон — практически ежедневные звонки родителям учеников, компьютер — планирование, составление технологических карт, разработок, презентаций и т. д.
- Участие в дистанционных публикациях и профессиональных конкурсах.
- Участие в сетевом сообществе учителей, электронная почта.
- Фотографирую работы учащихся для участия в конкурсах.

#### § 4. СОДЕРЖАТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ

Для оценки содержания и содержательности работы учителей Ямало-Ненецкого автономного округа обратимся к анализу следующих аспектов: считают ли педагоги свою работу интересной и удовлетворены ли ей; требует ли она высокого профессионализма и ответственности; привлекательна ли педагогическая профессия в глазах других людей; насколько знания и способности учителей реализуются в ежедневной трудовой деятельности.

Свою работу характеризуют как ответственную три четверти респондентов (78%), две трети педагогов разделяют точку зрения о том, что их работа требует большого умственного напряжения (68%) и высокой квалификации (64%). Настораживает тот факт, что только треть опрошенных (38%) считают свою работу интересной и лишь 15% респондентов согласились с утверждением, что их работа нравится другим.

В полной мере знания и способности абсолютного большинства педагогов реализуются в профессиональной деятельности (99%).

Здесь мы рассмотрели лишь однозначно утвердительные варианты ответа на предложенные вопросы. Если анализировать сумму

ответов «да» и «в основном да», то по большинству представленных в таблице 17 переменных положительные ответы дали от 93 до 98% опрошенных, за исключением одного вопроса: «Нравится ли ваша работа другим?». О высоком социальном престиже заявили лишь 67% педагогов (сумма вариантов ответа «в основном да» и «да»).

Отмечен высокий уровень корреляции между переменными: «работа интересная»/«работа, в целом, удовлетворяет вас» = 0,630\*\*.

Таблица 17

**Распределение ответов респондентов на группу вопросов:  
«Обозначьте свое мнение по каждому из приведенных ниже утверждений о вашей работе» (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Да</i>	<i>В основном да</i>	<i>В основном нет</i>	<i>Нет</i>	<i>Итого</i>
Работа интересная	38	58	3	1	100
Работа требует высокой квалификации	65	33	2	0	100
Работа, в целом, удовлетворяет вас	31	61	7	1	100
Работа нравится другим	14	52	28	6	100
Работа ответственная	78	21	1	0	100
Работа требует большого умственного напряжения	68	28	4	0	100
Работа соответствует вашим знаниям и способностям	60	39	1	0	100

Отмечен значимый уровень корреляции между переменными: «работа требует высокой квалификации» и «работа ответственная» (0,514\*\*).

Далее перейдем к анализу переменной «Нравится ли ваша работа другим?» в зависимости от возраста педагога (см. табл. 18). Так, респонденты старших возрастных групп более критично относятся к восприятию своей профессии окружающими. Педагоги младше

30 лет в каждом четвертом случае отмечают, что профессия педагога не нравится окружающим (24%), пессимистичные настроения достигают пика у возрастной группы 50-59 лет (40%) и незначительно снижаются в группе педагогов пенсионного возраста (33%).

Таблица 18

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Нравится ли ваша работа другим?» в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>Старше 60 лет</i>	<i>Среднее по выборке</i>
Нет	0	4	8	11	6	6
В основном нет	24	31	24	29	28	28
В основном да	60	48	54	49	56	52
Да	16	17	14	11	10	14
Итого	100	100	100	100	100	100

В работе учителя для достижения высоких показателей в образовательной и воспитательной работе с детьми весьма важно работать в полной мере своих сил и возможностей. Однако полная самоотдача часто чревата профессиональным «выгоранием». Так, практически всегда в полной мере задействуют свои физические и интеллектуальные ресурсы 72% педагогов. Довольно часто прибегают к такой практике 26% опрошенных. Варианты ответов «иногда» и «практически никогда» упоминались респондентами лишь в 3% случаев. Также заметим, что эти варианты ответов являются социально неодобряемыми. «Лентяями» оказались педагоги 30-39 лет и в 3/4 случаев — это мужчины.

Подавляющее большинство респондентов ориентировано на наилучшее выполнение своих трудовых обязанностей (97%). Так, стремятся к наилучшему выполнению своей работы «практически всегда» 71% респондентов, а 26% — «довольно часто».

Стремятся проявить инициативу на работе 79% респондентов («практически всегда» — 38% и «довольно часто» — 41%). Вариант ответа «иногда» выбрали 20% опрошенных. Наиболее инициа-

тивными являются респонденты старших возрастных групп. Так, практически всегда выступает с различными предложениями каждый третий молодой педагог до 30 лет (29%) и практически каждый второй респондент старше 50 лет. Абсолютное большинство респондентов утверждают, что успешно справляются со своей работой («практически всегда» — 49% и «довольно часто» — 47%). Поощрение за успешную работу получают 53% («практически всегда» — 24%, «довольно часто» — 29%). Только «иногда» премируют за успешную работу 41% респондентов (рис. 1).



Рис. 1. Распределение ответов респондентов на блок вопросов: «Охарактеризуйте ваше отношение к работе» (в % к числу ответивших)

Наиболее сильные корреляционные взаимосвязи отмечены между переменными: «Работаете в полную меру своих сил и способностей» и «Заинтересованы выполнить работу лучше, с высоким качеством» = 0,487\*\*»; «Проявляете инициативу на работе» и «Оказываете влияние на дела в коллективе» = 0,570\*\*»; «Оказываете влияние на дела в коллективе» и «Хорошо информированы о состоянии дел в коллективе» = 0,537\*\*»; «Хорошо информированы о состоянии дел в коллективе» и «Чувствуете себя ответственным за дела в коллективе» = 0,570\*\*.



Корреляционный анализ показывает сильную взаимосвязь между переменными «Оценка социальной значимости моего труда» и «Уровень моего дохода» (0,457\*\*); «Государственное управление образованием» и «Уровень моего дохода» (0,492\*\*).

Удовлетворенность своей работой в целом выразили 89% опрошенных (полностью удовлетворены — 21%) (рис. 2).

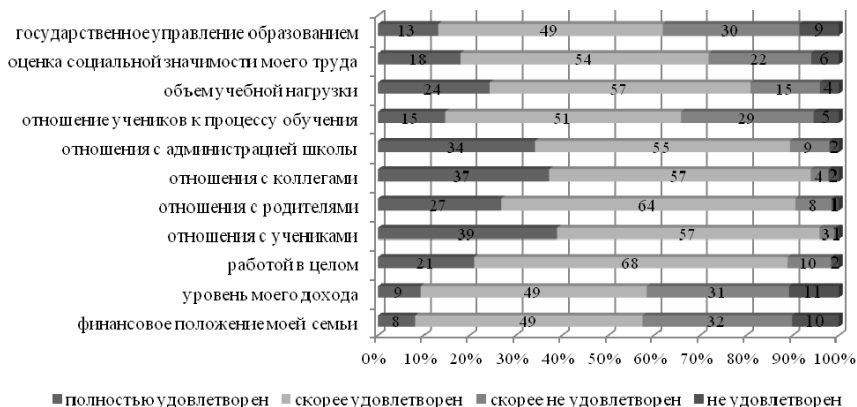


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на группу вопросов: «Охарактеризуйте удовлетворенность различными сторонами вашей жизни» (в % к числу ответивших)

Наиболее сильные корреляционные взаимосвязи отмечены между переменными: «Отношения с учениками» и «Отношения с родителями» = 0,628\*\*; «Оценка социальной значимости моего труда» и «Государственное управление образованием» = 0,619\*\*; «Финансовое положение моей семьи» и «Уровень моего дохода» = 0,819\*\*.

## § 5. КАРЬЕРА, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ САМОРЕАЛИЗАЦИЯ, ОБМЕН ОПЫТОМ

В рамках данного параграфа проанализируем следующие основные переменные: оценка уровня профессиональной компетенции коллег; актуальные направления повышения квалификации; интенсивность процесса самообразования; уровень языковой компетенции педагогов.

Уровень профессиональной компетенции педагогов своей школы респонденты оценили в основном как «средний» (51%) и «выше среднего» (30%). Наименее распространенные варианты ответов — «в основном высокий уровень» (13%) и «ниже среднего» (5%). Минимальное количество респондентов оценили уровень профессиональных навыков своих коллег как «низкий» (1%).

Рассмотрим более подробно, как педагоги оценивают профессионализм своих младших коллег. В среднем, педагоги зрелого возраста низко оценивают уровень профессиональной компетенции молодых педагогов. Так, респонденты возрастной группы «от 40 до 49 лет» характеризуют его как «средний» в 57% случаев. Вместе с тем, сами же молодые педагоги разделяют данную точку зрения в каждом третьем случае (30%). Достаточно высокого мнения об уровне квалификации своих молодых коллег (варианты ответа «в основном высокий уровень» и «выше среднего») — 35% респондентов 40-49 лет и 32% педагогов 50-59 лет. Сами молодые учителя оценивают свой уровень компетенции гораздо выше — 66% (варианты ответа «в основном высокий уровень» и «выше среднего»).

Педагоги пенсионного возраста более толерантны к уровню профессиональных компетенций своих молодых коллег. Так, как высокий (варианты ответа «в основном высокий уровень» и «выше среднего») его оценивают 60% респондентов пенсионного возраста, а как средний — 32%.

Две трети респондентов уделяют самообразованию и чтению профессиональной литературы не более 4 часов в неделю, что яв-

ляется весьма недостаточным, низким показателем. Треть опрошенных занимается самообразованием еженедельно продолжительностью от 5 до 8 часов (30%). Лишь каждый тринадцатый педагог уделяет повышению своего профессионализма от 9 до 12 часов в неделю (7%).

Данная переменная тесно коррелирует с возрастом. Чем старше респондент, тем больше внимания он уделяет самообразованию. Еженедельно уделяют самообразованию от 9 до 12 часов лишь 5% педагогов моложе 30 лет, каждый одиннадцатый респондент возрастной группы 40-49 лет (9%) и 11% лиц 50-59 лет. В группе учителей, находящихся на пенсии, интерес к самообразованию резко снижается. Каждый третий учитель пенсионного возраста отводит чтению профессиональной литературы от 5 до 8 часов еженедельно (30%). Значимая корреляция данной переменной с полом респондента отсутствует.

Когда респонденты последний раз проходили повышение квалификации? На вопрос ответили 88% респондентов. Так, в последний раз повышение квалификации большинство респондентов проходили в 2015 г. (43% опрошенных), а каждый третий уже в нынешнем 2016 г. (30%). Не прошли повышение квалификации в установленный законом срок — 27% опрошенных (в 2014 г. — 17%, в 2013 г. — 6%, в 2012 г. — 3%, в 2011 г. — 1%).

Тип программы повышения квалификации можно объединить в девять блоков на основании ответов респондентов (62%):

1. **Дистанционное образование** (9%).

2. **Курсы в рамках ФГОС** (24%). «Компьютерные технологии в профессиональной деятельности педагога в условиях реализации», «Хореография для дошкольников», «Педагогика инклюзивного образования в условиях реализации», «Содержание деятельности педагога-психолога в общеобразовательных организациях». «Организация деятельности педагога-психолога в условиях ФГОС». АНО «Санкт-Петербургский центр дополнительного профессионального образования», «Инновационные подходы к организации социально-личностного развития детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС», «Государственное автономное

образовательное учреждение дополнительного профессионального образования», «Вариативность дошкольного образования в условиях введения ФГОС», «Содержание и воспитательные технологии в системе учреждений дополнительного образования», «Интеграция основного и дополнительного образования в рамках: Метапредметные (межпредметные) знания и личностный результат в условиях внедрения ФГОС начального общего образования», «Управление воспитательным процессом в ОУ в условиях введения ФГОС», «Компетентностный подход в организации внеурочной деятельности учителем начальных классов при реализации ФГОС», «Проектирование содержания ФГОС на предметном уровне».

3. **Информационно-коммуникационные технологии** (3%).

4. **Курсы повышения квалификации** (10%).

5. **Курсы Регионального института развития образования (РИРО)** (7%). «Разработка и внедрение основной образовательной программы среднего общего образования в образовательной организации» ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО» (г. Салехард), «Социальные технологии патриотического воспитания» ГАОУ ДПО ЯНАО «Региональный институт развития образования» (г. Салехард) по теме «Методическое сопровождение и подготовка педагогов к работе с одаренными детьми», «Мониторинг индивидуального прогресса обучающихся». Профессиональная переподготовка по программе «Тренер-преподаватель английского языка» с правом на ведение профессиональной деятельности в сфере повышения квалификации учителей», «Менеджмент в образовании».

6. **Работа с детьми ОВЗ** (2%).

7. **Переподготовка** (1%).

Необходимость повышения своей квалификации ощущают три четверти респондентов (77%) и в течение 1-3 лет абсолютное большинство респондентов планируют пройти обучение по программам повышения квалификации (80%). Среди тех, кто не планирует подобного обучения/переобучения, преобладают лица предпенсионного и пенсионного возраста. Среди респондентов, ощущающих потребность в повышении квалификации, 85% планируют повысить ее в течение ближайших трех лет.

## Языковая компетентность учителя

Важной компетенцией для работников образования в современных глобализационных условиях является знание иностранного языка (одного или нескольких). К сожалению, уровень языковой компетенции педагогов Ямало-Ненецкого автономного округа достаточно низкий. Так, почти половина опрошенных (47%) не владеет ни одним иностранным языком. Каждый третий педагог (37%) указал способность читать/переводить со словарем. Значительно меньшее количество может читать и объясниться на иностранном языке (8%). Свободное владение иностранным языком отметили лишь 2% педагогов. Специальное образование, связанное с иностранным языком, имеют 6% педагогов. Таким образом, готовность к общению на иностранном языке отметили 16% педагогов.

Рассмотрим далее, для каких именно целей педагоги используют знание иностранного языка. Никак не используют иностранный язык на практике 21% педагогов.

1. Для пользования Интернетом — 28%.
2. В туристических поездках — 15%.
3. Для чтения литературы — 4%.
4. Для профессиональных контактов — 4%.
5. Для чтения профессиональной литературы — 3%.
6. Иное — 24%:
  - общения с коллегами, не говорящими на «великом и могучем» русском языке;
  - дополнительного заработка;
  - обучения детей;
  - общения за рубежом;
  - оказания помощи в подготовке домашней работы ученикам в группе продленного дня;
  - перевода текста, для прослушивания текста иностранных песен;
  - подготовки к урокам;
  - преподавания английского языка, обучение детей иностранному языку;

- привлечения внимания учащихся на уроке;
- занимаюсь с внуком;
- иногда для объяснения значения слова в оригинале;
- иностранный язык использую очень часто, как для общения с иностранцами, для просмотра новостей, планируем создать видеомост с коллегами из Великобритании;
- помощь своему ребенку в подготовке к урокам английского языка;
- саморазвитие.

## § 6. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

Отношения работников внутри коллектива и с непосредственным руководителем чрезвычайно важны для поддержания благоприятной атмосферы на рабочем месте, формирования ощущения безопасности и уверенности в том, что коллеги придут на помощь в трудной профессиональной задаче или же поддержат в личном вопросе.

Для подробной характеристики взаимоотношений в коллективе рассмотрим такие переменные как: оценка корпоративной культуры в школе, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством школы и с коллективом, информированность о планах и состоянии дел в коллективе, уровень сплоченности коллектива.

Атмосферу, которая царит в трудовом коллективе, большинство респондентов оценили как «атмосферу взаимного уважения и делового соперничества» (34%), примерно аналогичная доля респондентов характеризует атмосферу как «дружескую и доброжелательную» (30%). Четверть опрошенных отмечают наличие в их коллективе исключительно деловой атмосферы (26%). Данные варианты ответов характеризуют различные варианты нормы в отношении делового климата в коллективе. Свидетельствуют о деструктивном настрое внутри коллектива 10% педагогов, отмечающих «безразличие коллег друг к другу — каждый сам за себя» и «нездоровую, нетоварищескую атмосферу»).

Дружеская и доброжелательная атмосфера чаще всего преобладает в начальной школе (45%), а деловая атмосфера — в школах-интернатах (44%).

Каждый второй респондент оценивает сплоченность коллектива как «высокую» (12%) и «выше среднего» (41%). Средний уровень сплоченности отмечается в каждом третьем случае (38%). Один из десяти респондентов характеризует сплоченность коллектива как «низкую» (8%) и «очень низкую» (2%).

У половины респондентов никогда не возникали конфликты с **коллегами** (53%) и основную причину этого они видят в собственной неконфликтности. Треть респондентов конфликтуют достаточно редко и только с отдельными членами коллектива (37%). Часто вступают в конфликты с коллегами 10% опрошенных.

Мужчины сравнительно чаще выбирали вариант ответа «конфликтные ситуации с членами коллектива возникают часто» (17%), женщины придерживаются аналогичной точки зрения в два (!) раза реже (лишь в 8% случаев).

Уровень конфликтности педагогов различных возрастных групп представлен в таблице 19. Так, наименее конфликтными являются учителя пенсионного возраста — две трети из них никогда не конфликтуют с коллегами (66%), что в 1,3 раза выше среднего значения по выборке (53%). Наивысшим уровнем конфликтности отличаются педагоги в возрасте 50-59 лет — 14% отметили, что конфликтуют достаточно часто. Данное распределение можно объяснить степенью «укорененности» в профессии. Начинающие учителя еще не ощущают достаточной степени свободы для того, чтобы *«отстаивать свои права»*. Они новички в профессии и ведут себя соответственно своему статусу. Сотрудники пенсионного возраста также не отличаются высоким уровнем конфликтности в первую очередь по причине опасений лишиться работы и жить только на одну пенсию.

Важно рассмотреть основные поводы возникновения конфликтных ситуаций между членами коллектива (в т. ч. с руководителем).

**Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как часто у вас бывают конфликты с кем-то из членов семьи?» в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>60-65 лет</i>	<i>Среднее по выборке</i>
Никогда, я не конфликтный человек	56	50	52	54	66	53
Редко, только с отдельными членами коллектива	37	41	39	32	28	37
Постоянно, со многими членами коллектива	7	9	9	14	6	10
Итого	100	100	100	100	100	100

Чаще всего конфликтные ситуации с коллегами возникают из-за «недобросовестности педагогов в выполнении своих трудовых функций» (49%). Значительно менее конфликтогенными являются: «Неравномерное распределение работы, нагрузки» (22%), «Желание выдвинуться за счет других, «выслужиться» перед начальством» (21%), «Необъективность руководителя в оценке труда учителя» (19%), «Грубость, бестактность в обращении педагогов друг к другу» (18%), «Несправедливое распределение заработной платы, премий» (17%), «Безразличие к интересам, делам коллектива» (16%), «Нарушение дисциплины» (15%), «Недостатки в организации труда» (13%), «Грубость, бестактность в обращении руководства к педагогам» (12%).

Иные варианты ответов: «*вранье и выкручивание, выгораживание себя перед начальством*», «*личностные*», «*непонимание друг друга из-за высокого эмоционального напряжения*», «*сплетни*», «*срывы, профессиональная усталость*», «*участие в конкурсах*».

Более половины респондентов считают, что в их коллективе работают разные люди — как хорошие, так и плохие (56%), менее половины уверены в преобладании среди коллег хороших людей (42%). Наличие большого количества малоприятных коллег отме-



тил лишь 1% опрошенных. О разделении педагогического коллектива на микрогруппы свидетельствуют 75% опрошенных (86% женщин и 68% мужчин).

Контроль за своей работой со стороны руководства ощущают 89% педагогов, но лишь 9% из них данный контроль оскорбляет. Практически не ощущают контроля за своей работой 9% опрошенных. В основном — это мужчины в возрасте от 30 до 49 лет.

Отношениями с коллегами удовлетворены 94% опрошенных (в т. ч. максимальный уровень удовлетворенности демонстрируют 37%). Отношениями с администрацией школы удовлетворены 89% опрошенных (максимальный уровень удовлетворенности — 34%). Корреляционный анализ показывает сильную взаимосвязь между переменными «отношения с коллегами» и «отношения с администрацией школы» (0,540\*\*).

При возникновении конфликтной ситуации оптимальными путями урегулирования, по мнению респондентов, стали следующие: «решить конфликтный вопрос самостоятельно, договорившись между собой» (65%), «обсудить ситуацию с коллегами» (19%), «обратиться к руководству» (13%). Не ответили на вопрос 3% опрошенных.

Итак, для всех категорий респондентов первая стратегия является наиболее предпочтительной. Однако на втором месте у респондентов разных возрастных групп находятся противоположные стратегии разрешения конфликтных ситуаций. Так, для респондентов младше 30 лет наиболее комфортно обратиться к руководителю (16%). Но, чем старше респондент, тем реже он выбирал данный вариант ответа. Среди лиц пенсионного возраста за поддержкой руководителя обратится лишь 5% опрошенных. В свою очередь, для опытных педагогов лучшей стратегией поведения в конфликте является обсуждение ситуации с коллегами (32% в возрастной группе после 60 лет), в то время как начинающие педагоги поступят аналогичным способом лишь в 12% случаев. Причиной такого расхождения является ориентация молодежи, еще не достаточно «укоренившейся» в трудовом педагогическом коллективе, при возникновении конфликтной или спорной ситуации к вышестоящему

руководству (директору). В то время как опытные педагоги, продолжительное время работающие в данном коллективе, сразу же обратятся к коллегам с надеждой на их поддержку в спорной ситуации.

Подтверждением этого объяснения является высокая доля респондентов старшего возраста, указавшая на наличие в их коллективе разделения педагогов на «группы».

Считают себя достаточно авторитетными среди коллег более половины опрошенных («практически всегда» — 24%, «довольно часто» — 37%). Иногда оказывают влияние на дела в коллективе — 34% опрошенных. Практически никогда коллеги не прислушиваются к мнению 6% респондентов.

Абсолютное большинство респондентов (80%) достаточно хорошо информированы о состоянии дел в коллективе («практически всегда» первыми узнают информацию — 39% опрошенных, «довольно часто» информированы о положении дел — 41% респондентов). Лишь «иногда» обладают соответствующей информацией — 18%. Аутсайдерами в коллективе, до которых информация о коллективе доходит в последнюю очередь в уже не актуальном виде, себя чувствуют 2% опрошенных. В основном это начинающие педагоги, пока не влившись в сеть неформальных контактов. Женщины в 41% случаев «практически всегда» информированы о делах в коллективе, а мужчины — в 1,4 раза реже (лишь в 30%).

Чувствуют себя ответственными за дела в коллективе 81% педагогов («практически всегда» — 44%, «довольно часто» — 37%). Между данными переменными («хорошо информированы о состоянии дел в коллективе» и «чувствуете себя ответственным за дела в коллективе») отмечается высокий уровень корреляции = 0,571\*\*.

Обратим внимание на корреляции между переменными данного блока вопросов. Наиболее значимый уровень взаимосвязи отмечается между переменными «оказываете влияние на дела в коллективе» и «проявляете инициативу на работе» (0,570\*\*), «чувствуете себя ответственным за дела в коллективе» и «хорошо информиро-

ваны о состоянии дел в коллективе» (0,570\*\*), «чувствуете себя ответственным за дела в коллективе» и «оказываете влияние на дела в коллективе» (0,546\*\*), «хорошо информированы о состоянии дел в коллективе» и «оказываете влияние на дела в коллективе» (0,537\*\*), «заинтересованы выполнить работу лучше, с высоким качеством» и «работаете в полную меру своих сил и способностей» отмечен высокий уровень корреляции (0,487\*\*).

## § 7. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ТРУДА

Изучение вопроса результативности трудовой деятельности педагога проведем через анализ наиболее актуальных проблем современной школы и ее значимых функции; качеств личности современного педагога и приоритетных задач, которые стоят перед ним, а также затруднений в реализации функций учителя. Помимо этого, необходимо обратить внимание на отношение педагогов к своей школе и удовлетворенность взаимоотношениями с учениками и родителями.

### Проблемы современной школы

Анализ значимых проблем современной школы показал наличие *трех* групп трудностей:

1) **особо значимые проблемы**, на которые обратили внимание более половины опрошенных: «увеличение объема отчетности» (63%) и «отношение учеников к обучению» (53%);

2) **проблемы средней значимости**: возросшее количество «коррекционных» детей (60%), «введение Единого государственного экзамена и Итоговой государственной аттестации» (29%), «изменение структуры педагогической нагрузки» (25%), «старение педагогических кадров в школе» (24%), «проблемы материально-технического оснащения» (22%);

3) **практически незначимые проблемы**: «низкое качество учебников» (13%), «феминизация кадров в школе» (8%).

### **Среди прочих проблем школы названы:**

- *низкий престиж профессии* (в педагогической профессии работают не лучшие выпускники вузов);
- *загруженность учеников* (увеличение объема информации, перегруженность детей ненужной информацией, гаджетами, сетевыми сервисами);
- *организация ГИА* в выпускных классах;
- «бумажная» работа (проверка тетрадей уже изживает себя; бесконечные мониторинги);
- *высокие требования родителей* (родители зачастую хотят слишком многого от школы, а сами уstraняются от воспитания детей — «мы их накормили, одели, а вы воспитывайте»); отношение родителей к учителям как к «прислуге»);
- *выплата так называемых «контрактных надбавок»* — инструмент администрации для реализации личной заинтересованности;
- *инновации* (слишком много инноваций для учителя, все же классическое образование — лучшее).

Распределение ответов респондентов в зависимости от продолжительности проживания на территории ЯНАО представлено в таблице 20. Отличия в оценках различных категорий статистически не значимо, за исключением переменной «изменение структуры педагогической нагрузки», которая наименее ощутима для приезжих, проживающих временно.

Педагоги основной школы в целом выделяются среди прочих категорий респондентов. Они сравнительно чаще отмечали в качестве основной школьной проблемы увеличение объема отчетности (70%, в среднем по выборке 63%), а на отношение учеников к образовательному процессу жалуются 63% педагогов основной школы (среднее значение по выборке — 53%).

Менее значимыми для педагогов основной школы являются такие проблемы как увеличение количества «коррекционных» детей (28% против среднего значения по выборке 37%) и изменение структуры педагогической нагрузки (15% против 25% среднего значения).

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Укажите наиболее значимые проблемы современной школы.»  
в зависимости от категории (в % к числу ответивших)<sup>5</sup>**

<i>РАНГ</i>	<i>Вариант ответа</i>	<i>Коренное население, аборигены</i>	<i>Приезжие, проживающие постоянно</i>	<i>Приезжие, проживающие временно</i>	<i>Среднее по выборке</i>
I	Увеличение объема отчетности	62	64	61	63
II	Отношение учеников к обучению	53	53	49	53
III	Увеличение доли «коррекционных» детей	34	39	38	37
IV	Введение ЕГЭ и ИГА	30	29	24	29
V	Изменение структуры педагогической нагрузки	25	25	18	25
	Старение педагогических кадров в школе	22	24	24	24
VI	Проблемы материально-технического оснащения	20	22	24	22
VII	Низкое качество учебников	19	11	17	13
VIII	Феминизация кадров в школе	9	7	14	8

<sup>5</sup> Сумма по столбцу превышает 100%, так как при ответе на вопрос респондент мог выбрать несколько вариантов из предложенного списка.

## Что из перечисленного актуально для вашей школы?

Наиболее важная проблема, по мнению абсолютного большинства педагогов, — «недостаточное количество помещений в школе» (30% в среднем по выборке). С возрастом нехватку помещений педагоги ощущают наиболее остро — если респонденты младше 30 лет отмечали данную проблему в 27% случаев, к пенсионному возрасту — 38%. Также высокую степень значимости имеет необеспеченность педагогов жильем (29%). Интересно, что в отношении данного вопроса зависимость от возраста обратно пропорциональная — чем старше респондент, тем реже жалуется на необеспеченность жильем (34% среди молодых педагогов и 21% в старшей возрастной группе). Также к актуальным проблемам можно отнести «недостаточное финансирование школы» (28% в среднем по выборке).

На втором месте — неудовлетворительное состояние социально-психологического климата в коллективе (23%). Эта проблема становится наиболее актуальной с возрастом и заинтересованность ею возрастает от 26% среди педагогов до 30 лет до 33% в возрастной группе старше 60 лет.

На третьем месте — «нехватка учительских кадров» (18%) и «низкая заработная плата» (17%).

Абсолютно незначимыми являются такие проблемы как: «необеспеченность учебниками, учебными пособиями» (5%), «низкая квалификация учителей» (4%), «сложности с организацией питания учащихся» (3%), «задержки выплаты заработной платы» (данный вариант ответа выбрали лишь два респондента).

Также респонденты могли предложить свой вариант ответа на данный вопрос:

- *административный прессинг на уровне управления образования; несоответствие реальных задач школы и требований органов образования;*
- *большой объем документооборота, «бумаготворчество»;*
- *быстрое «выгорание» молодых педагогических кадров;*

• *малокомплектность и разновозрастной состав детей в классе;*

• *нежелание родителей взаимодействовать со школой и оказывать какую-либо помощь даже своим детям;*

• *низкая заработная плата обслуживающего персонала;*

• *низкий уровень математической подготовки;*

• *никакие курсы повышения квалификации не готовят к практической работе с техникой на основе требований ФГОС;*

• *отсутствие питания для учителей;*

• *проблема с привлечением в образовательные организации, демонстрирующие низкие образовательные результаты, руководителей-лидеров (лучших руководителей и создание им поддержки) и высококвалифицированных учителей (создание им поддержки);*

• *система доплат и надбавок для заместителей директора школы;*

• *увеличение объема отчетности, постоянное переписывание рабочих программ;*

• *формальное внимание властей к проблемам школы. Школы находятся на «самовыживании», а государство отказалось от них. Большинство из мер государственной поддержки — формальность.*

Основную задачу учителя-респонденты видят в том, чтобы «давать знания и воспитывать и формировать личность ученика» (84%). Исключительно на трансляцию знаний ориентированы лишь 10% опрошенных, а 5% видят основную функцию педагога в организации учебного процесса.

Женщины сравнительно больше ориентированы на такие задачи как: «давать знания подрастающему поколению» (10%, по сравнению с мужчинами — 6%), «давать знания, воспитывать и формировать личность ученика» (84% против 80%). В свою очередь, мужчины чаще видят приоритетную задачу учителя в способности организовывать учебный процесс (11%, а среди женщин лишь 4%).

Встречались и весьма ироничные ответы респондентов на вопрос о главной задаче учителя: «вовремя печатать отчеты, бумаги, нет — море бумаг», «выжить в этих условиях».

Среди ответов «по-существу» вопроса предложены реальные и даже, скорее, идеальные задачи, которые стоят перед учителем: «воспитать человека, полезного обществу», «воспитывать в ребенке потребность к непрерывному образованию в течение всей жизни», «любить и воспитывать, образовывать детей», «научить учиться», «передавать жизненный опыт, вооружать знаниями, умениями и навыками», «предоставлять знания; создавать условия для формирования у обучающихся критического мышления»; «формировать лидерские качества, позволяющие отстаивать обучающимся свои убеждения, основанные на этических нормах», «развивать природные способности каждого ребенка, воспитывать духовную нравственность», «содействовать гармоничному развитию личности каждого учащегося (обучению, социализации, самоопределению и др.)», «социализация детей с ограниченными возможностями здоровья в современном обществе», «учитель — не только профессия, суть которой транслировать знания, а высокая миссия сотворения личности, утверждения человека в человеке», «учить детей учиться и получать знания самим».

**Что современная школа должна дать своим ученикам?** Наиболее важной задачей современной школы, по мнению педагогов, является обучение иностранному языку (95%). На втором месте (со значительным отрывом) следуют «умение пользоваться знаниями для решения жизненных задач» (61%) и «приобретение прочных знаний по предметам» (57%).

Наименее важными задачами, которыми, по мнению педагогов, должна заниматься школа: «подготовка к жизни в нестабильном обществе» (22%), «сохранение и укрепление здоровья» (26%), «опыт общения с людьми» (29%), «необходимая подготовка к поступлению в вуз» (30%), «помощь в определении интересов и выборе профессии» (31%).

Также при ответе на вопрос респонденты имели возможность дать собственный вариант ответа, помимо предложенных: «Сформировать три ключевые компетенции: умение обучающимся организовать себя для решения поставленной перед ним задачи; умение находить и работать с информацией для решения поставленных перед ним задачи; умение взаимодействовать с людьми для реше-



ния поставленной задачи», «Современная школа должна стать местом, где ученики овладеют универсальными знаниями и умениями чтобы быть полноправным членом общества и добиться успеха в быстро меняющемся мире».

Мнения мужчин и женщин в отношении основной задачи современной школы несколько различны. Наиболее сильные расхождения в оценках встречаются в отношении переменных: «умение учиться самостоятельно» (51% женщин и 33% мужчин) и «помощь в определении интересов и выборе профессии» (44% женщин и 30% мужчин).

Распределение ответов респондентов из числа коренного и приезжего населения представлено в таблице 21. На формирование опыта общения с людьми в сравнительно большей степени ориентированы приезжие, проживающие временно (39% против 30% среднее значение по выборке). Вместе с тем, данная категория жителей Ямала реже ожидает от школы «помощь в выявлении и развитии способностей» (36% против 42% в среднем по выборке).

Таблица 21

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Как вы думаете, что современная школа должна дать ученикам?»  
(в % к числу ответивших)<sup>6</sup>**

<i>РАНГ</i>	<i>Вариант ответа</i>	<i>Коренное население, аборигены</i>	<i>Приезжие, проживающие постоянно</i>	<i>Приезжие, проживающие временно</i>	<i>Среднее значение по выборке</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
I	Владение иностранным языком	91	96	93	95
II	Умения пользоваться знаниями для решения жизненных задач	62	60	58	61
	Прочные знания по предметам	62	56	61	57

<sup>6</sup> Сумма по столбцу превышает 100%, так как при ответе на вопрос респондент мог выбрать несколько вариантов из предложенного списка.

1	2	3	4	5	6
III	Умения учиться самостоятельно	37	50	49	48
IV	Подготовку к жизни по общепринятым нормам морали и нравственности, умение вести себя	42	43	42	43
	Помощь в выявлении и развитии способностей	45	42	36	42
V	Общекультурный кругозор	31	34	38	34
VI	Помощь в определении интересов и выборе профессии	32	31	35	31
	Необходимую подготовку к поступлению в вуз	33	29	39	30
	Опыт общения с людьми	21	30	32	29
VII	Сохранение и укрепление здоровья	22	26	29	26
VIII	Подготовка к жизни в нестабильном обществе	22	21	25	22
Итого		100	100	100	100

### Какими качествами должен обладать современный педагог?

При ответе на вопрос респонденты могли назвать несколько качеств из приведенного списка или предложить собственный вариант ответа.

Рассмотрим взаимосвязь идеальных и реальных качеств педагога. Начнем анализ с качеств «идеального» педагога. В **обязательном** порядке он должен обладать следующими приоритетными качествами: «глубокое знание своего предмета» (64%), «высокий культурный уровень» (63%) и «выносливость/стрессоустойчивость» (61%).

В отношении таких качеств как «высокий культурный уровень» и «уровень эрудиции» реальные педагоги в два раза «отстают» от «идеальных» (30% против 63% и 21% против 43%).

Менее значимым качеством «идеального» учителя стало «искусство обучения и воспитания детей» (50%) — в реальности его имеет лишь треть респондентов.

**Наименее значимыми** качествами для «идеального» педагога являются «гуманизм» (22%), «исполнительность» (21%), «лидерские качества» (20%), «умение отстаивать свою точку зрения, принципиальность» (18%).

По всем названным переменным «идеальный» учитель в 1,5-2 раза превосходит «реального». По большинству рассматриваемых характеристик педагога в реальности учителя «не дотягивают» до идеального образа (табл. 22).

Таблица 22

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Какими качествами, по вашему мнению, должен обладать/  
обладает современный педагог?» (в % к числу ответивших)**

РАНГ (по идеальным качествам)	Вариант ответа	ИДЕАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА		РЕАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА	
		№	%	№	%
1	2	3	4	5	6
I	Глубокие знания своего предмета	434	64	305	45
	Высокий культурный уровень	426	63	203	30
	Выносливость, стрессоустойчивость	414	61	317	47
II	Искусство обучения, воспитания детей	339	50	237	35
III	Высокий уровень эрудиции	290	43	144	21
	Стремление к самосовершенствованию	286	42	194	29
	Честность, порядочность	278	41	236	35
	Умение постоянно учиться	276	41	279	41
IV	Новаторство, стремление к новому	265	39	177	26
	Толерантность	253	37	203	30

1	2	3	4	5	6
V	Справедливость	232	34	131	19
	Способность понимать и сопереживать	216	32	184	27
	Любовь к детям	214	32	312	46
	Оптимизм	203	30	228	34
VI	Гуманизм	150	22	115	17
	Исполнительность	142	21	299	44
	Лидерские качества	139	20	85	13
	Умение отстаивать свою точку зрения, принципиальность	122	18	97	14

Однако по двум переменным «реальные» учителя превосходят «идеальных». В частности, таким качеством как «**любовь к детям**» обладает почти половина опрошенных (46%), а для «идеального» учителя данное качество необходимо лишь в каждом третьем случае (32%). Реальные педагоги в два (!) раза более исполнительны, чем необходимо (21%). Уровень оптимизма лишь незначительно превышает «идеальный» уровень (34% против 30%).

### Что мешает учителям работать лучше?

Ответы респондентов можно сгруппировать в три блока факторов:

- **приоритетные.** В данную группу вошла лишь одна переменная «стремление к большой нагрузке с целью заработка» (59%);
- **менее значимые:** «неудовлетворенность заработной платой» (36%), «завышенность нормативов нагрузки» (33%), «невысокий потенциал (подготовка, способности, мотивация) учащихся» (30%), «перегруженность женщин-учителей семейными (бытовыми) обязанностями» (30%);
- **не значимые:** «плохая материально-техническая оснащенность» (14%), «невысокий профессионально-квалификационный потенциал учителей» (11%), «отсутствие конкуренции на рынке труда учителей» (10%), «отличие ощутимой дифференциации

в оплате труда «сильных» и «слабых» педагогов» (8%), «слабое научно-методическое руководство работой молодых учителей» (8%).

Существуют ли такие разработки и/или технологии, которые педагоги хотели бы внедрить в своей работе, но по каким-либо причинам им это не удается? Количество респондентов, которые не испытывают никаких трудностей с внедрением в образовательный процесс разработок и/или технологий, составило 56%.

Разработки и технологии, которые не удается реализовать в работе педагогов Крайнего Севера, можно объединить в четыре блока, на основании ответов респондентов:

- **ответы приоритетной важности:** связанные с информационно-коммуникационными технологиями (7% ответов респондентов) причины: «в классе 29 человек и работа Интернета перегружена (поиск информации только в группах)», «плохое материальное обеспечение», «в кабинете нет интерактивной доски», «школа старая и холодная»;

- **актуальные ответы:** проектные технологии (4%), причины: «нет обучающих курсов и отсутствие программ», «из-за скорости Интернета», «нехватка времени». Технологии развивающего обучения (4%), причины: «1 ученик: 1 компьютер, нет профессионала, который бы объединил ноутбуки в сеть и научил работать», «авторские развивающие технологии имеют высокую стоимость дидактического материала». Технологии творческой мастерской (3%), причины: «финансовое обеспечение, климат», «нет научного руководителя»;

- **ответы второстепенной значимости:** технологии развития критического мышления (2%), причины: «образование требует только качественных ЗУНов и результатов ЕГЭ», «пока не хватает времени на качественную апробацию, применяю только элементы». Здоровьесберегающие технологии (2%). Модульные технологии (2%), причины: «нет времени на реализацию». Технологии уровневой дифференциации (2%), причины: «большая нагрузка», «большое количество учащихся в классе и отсутствие часов на эту работу в учебном плане»;

• **относительно не актуальные ответы:** технологии проблемного обучения (1%). Игровые технологии (1%), причины: «плохая оснащенность», «отсутствие необходимых условий». Технологии интегрированного обучения (1%) и кейс-технологии (1%), причины: «не достаточное оснащение».

### **Затруднения в работе педагога и предложения по оптимизации организации и условий труда**

Никаких трудностей в своей работе не отмечает 42% респондентов. Сложности остальных связаны в основном с ведением документации, составлением отчетов (32%) и профилактикой девиантного поведения учеников (30%). Каждый пятый педагог в качестве затруднений в своей педагогической деятельности называет работу с родителями (21%), причем чем старше педагог, тем более значимой для него трудностью является работа с родителями своих учеников (19% среди респондентов до 30 лет и 29% среди педагогов пенсионного возраста).

Лишь один из десяти педагогов испытывает трудности в организации внеурочной деятельности (10%) и в основном это начинающие педагоги (19% в возрастных группах «менее 30 лет» и «от 30 до 39 лет»). Опытные учителя лишь в 4% испытывают аналогичные трудности.

### **Иное**

1. Не хватает времени из-за перенасыщенности графика мероприятий и постоянным требованием ответов на различные запросы департамента образования без учета рабочего времени.
2. Нехватка рабочего времени на работу с детьми.
3. Отсутствие поддержки и понимания от руководства учреждения.
4. Переизбыток обязанностей за низкую зарплату.
5. Работа с трудными детьми.
6. Слишком много ненужной документации и отчетности.
7. Составление плана работы с инвалидами.
8. Технические средства обучения.
9. Чрезмерный объем документации.

10. Чрезмерный объем ненужной «бумажной» работы (отчетов, планов и иной документации). Причем все отчеты нужно сделать срочно и еще «вчера». Мы буквально «тонем» в отчетах.

Далее рассмотрим две взаимосвязанные переменные — что педагогам больше всего нравится и не нравится в их школе.

Ответы респондентов на вопрос **«Что вам больше всего нравится в вашей школе?»** можно разделить на следующие блоки:

**1) атмосфера в школе (61%)**

«Живая» работа с детьми», «домашний уют», «домашняя обстановка», «актовый зал и оснащенность некоторых кабинетов», «благоустроенность», «комфорт», «чувство свободы»;

**2) взаимоотношения в коллективе (80%)**

«Администрация и дружный коллектив», «влияние в коллектив молодых, инициативных, энергичных кадров», «здоровые отношения в коллективе», «присутствие здоровой конкуренции», «дружный коллектив», «дружелюбный коллектив, психологический климат в коллективе», «обстановка в коллективе»;

**3) все нравится (35%)**

«У нас новая школа, все отлично и хорошо», «все нравится: администрация школы, сотрудники и ученики», «все прекрасно»;

**4) затрудняюсь ответить (14%).**

**Что педагоги больше всего не любят в своей школе?**

1) все устраивает (25%);

2) руководство (19%);

3) классный фонд (15%);

4) работу в две смены (15%);

5) организацию рабочего процесса (15%);

6) совещания (12%);

7) коллег (12%);

8) здание школы (11%);

9) личностные качества педагогов и руководства (10%);

10) учеников, детей (5%);

11) родителей (3%);

12) питание (3%);

13) иное (6%).

## § 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПЕДАГОГОВ С УЧЕНИКАМИ И ИХ РОДИТЕЛЯМИ

Для эффективной реализации образовательного процесса важно конструктивное общение трех сторон: педагога, школьника и его родителей. В данном параграфе рассмотрим, насколько учителя удовлетворены взаимоотношениями с учениками и их родителями. Возникают ли между ними конфликты и если да, то чем они вызваны?

Удовлетворенность отношениями с учениками выражают абсолютное большинство респондентов (96%), в том числе полную удовлетворенность отмечают более трети опрошенных (39%). Отношением учеников к учебному процессу полностью удовлетворены лишь 15% респондентов, частичную удовлетворенность выражают 51% опрошенных.

Уровень общей удовлетворенности отношениями с родителями учеников незначительно ниже (по сравнению с удовлетворенностью отношениями с учениками), но на достаточно высоком уровне (91%). Корреляционный анализ показывает сильную взаимосвязь между переменными «отношения с учениками» и «отношения с родителями» (0,628\*\*). То есть если педагог удовлетворен отношениями со своими подопечными, то с высокой долей вероятности он имеет хорошие взаимоотношения с родителями. Верно и обратное утверждение.

Объемом учебной нагрузки удовлетворены 81% опрошенных («полностью удовлетворены» — 24%, «скорее удовлетворены» — 57%).

Конфликты с **учениками** не редкость в практике педагога. Так, средняя периодичность конфликтов достаточно низкая — «раз в несколько лет» (21%). Ежегодные конфликты вспыхивают между учителями и учениками в 9% случаев. Наиболее часто (варианты ответа «примерно раз в четверть» (4%) и «раз в полугодие») конфликты возникают лишь у 8% опрошенных. Вместе с тем, никогда не конфликтовали с учениками 62% респондентов. Рассмотрим бо-



лее подробно основные социальные характеристики данных «конфликтных» педагогов.

Наивысший уровень конфликтности отмечается у мужчин-учителей — у каждого девятого конфликтные ситуации с учениками возникали примерно раз в четверть (11%), а женщины конфликтуют с данной интенсивностью лишь в 4% случаев.

Наивысший уровень конфликтности с учениками отмечается среди начинающих педагогов (младше 30 лет) и учителей пенсионного возраста (старше 60 лет) — 11% и 10%, соответственно. Учителя зрелого возраста благодаря своему педагогическому мастерству стараются не допускать или своевременно гасить возникающие конфликты. Тем не менее, практически треть педагогов данного возраста отмечает наличие конфликтов в среднем раз в несколько лет.

Респондентам предложено указать, чем именно были вызваны конфликтные ситуации с учениками. Ответы респондентов можно объединить в семь тематических блоков:

1. Большинство конфликтов возникает **по вине ученика** (50%) и в основном они связаны с некорректным поведением ученика по отношению к учителю и несоблюдением правил поведения на уроке, невыполнением домашнего задания.

- *Амбиции учащихся.*
- *Безразличие ученика к учебному процессу.*
- *Бестактность учащегося по отношению к педагогам.*
- *Взаимное непонимание.*
- *Невыполнение учениками требований учителя (дисциплина, прогулы).*
- *Недисциплинированность детей, неуважение к учителю.*
- *Нежелание выполнять задания учителя.*
- *Неорганизованность учеников.*

2. **Ссорами между учениками и плохим отношением ребенка к другому ученику вызваны лишь 3% конфликтов** («*проявление грубости по отношению к одноклассникам*», «*ученик 10 класса пнул малыша из 1 класса, на этой основе возник конфликт*»).

3. Каждый третий педагог видит причину возникновения конфликтов с учениками гораздо глубже — в его **социальном окружении или физических/интеллектуальных особенностях** (31%): «гиперактивность ребенка», «медицинский диагноз ребенка, провоцирующий его на неподобающее поведение», «высокое самомнение ученика передается ему от родителя и его отношения к учителю», «гиперопека со стороны родителей», «дети с психическими расстройствами, из семей групп риска», «желание родителей более высокой оценки», «низкая мотивация к обучению», «нравственные качества учащихся», «недостаточное воспитание в семье».

4. Лишь каждый десятый учитель **видит причину конфликтов в себе самом** («внутренний локус контроля») (10%): «занижение оценок учителем», «требовательность учителя», «мое неприятие безответственного отношения учащихся к учебе», «сложный характер учителя», «недостаток компетентности педагогов».

5. **Неудовлетворенностью ученика оценками и справедливостью их выставления** («Требование более высоких/завышенных оценок») вызваны 7% конфликтных ситуаций.

6. Возникновение конфликтов с учениками **проблемами их физического и/или психического здоровья** («нервные расстройства ребенка») объясняют 5% респондентов.

7. **Нецензурной бранью** («мат в спину учителя», «оскорбление чести и достоинства педагога», «бранная лексика в адрес педагога») вызваны 3% конфликтов.

Нет ответа на вопрос — 17%.

Лишь один учитель заявил об обязанности педагога и наличии всех ресурсов (властных в первую очередь), для того, чтобы не допустить или прекратить конфликтную ситуацию («В моих силах конфликт не допустить — на то я и учитель»).

**Конфликты с родителями учеников** — большая редкость для педагогов. Две трети респондентов никогда не конфликтовали с родителями своих воспитанников (69%). Раз в несколько лет конфликтные ситуации возникают у каждого пятого респондента

(20%). Каждый девятый педагог еще чаще вступает в конфликты с родителями своих учеников: «раз в четверть» — 2%, «раз в полугодие» — 3%, «ежегодно» — 6%. Различия в ответах респондентов на данный вопрос в зависимости от пола статистически не значимы.

Молодые учителя также сравнительно чаще (по неопытности) допускают конфликты с родителями своих учеников — с периодичностью «раз в четверть» и «раз в полугодие» конфликтуют 8% начинающих педагогов и лишь 3% учителей в возрасте 50-59 лет. Педагоги пенсионного возраста указывают самую «частую» периодичность конфликтов — раз в несколько лет (20%).

Рассмотрим далее, чем именно вызваны конфликтные ситуации с родителями учеников. Ответы респондентов представлены ниже и объединены в пять тематических блоков:

- 1) учебная деятельность (70%);
- 2) из-за оценок (35%);
- 3) поведение ученика (45%);
- 4) невыполнение родительских обязанностей (25%);
- 5) иное (10%).

Наличие в классах нескольких **«трудных» учащихся** отмечают 45% респондентов. Достаточно большое количество подобных детей присутствует в классах каждого пятого респондента (22%). Во все нет трудного контингента по оценкам 15% опрошенных. Примечательно, что категорически не допускают такой штамп при оценке учащихся 17% опрошенных.

Не допускает в своем лексиконе термин «трудный» ученик — каждая пятая женщина-учитель (19%) и лишь каждый одиннадцатый мужчина (9%). Вариант ответа «есть трудные ученики и их не мало» отмечали 27% мужчин-педагогов и лишь 20% женщин-учителей.

Четверть педагогов начальной школы не применяют термин «трудные» ученики к своим воспитанникам (25%), что в 1,5 раза выше среднего значения по выборке. Педагоги основной школы отмечают большое количество трудных учеников (28%).

## § 9. МЕНЕДЖМЕНТ В ШКОЛЕ

Для оценки эффективности школьной системы управления необходимо рассмотреть такие аспекты как оценка реального влияния директора школы на дела коллектива и наиболее востребованные качества директора. Осуществляется ли защита интересов работников и насколько она эффективна? Какое отношение демонстрирует руководство образовательного учреждения к инициативе и предложениям сотрудников? В свою очередь, как часто сотрудники обращаются за советом/поддержкой к директору и какие предпочтительные пути урегулирования конфликтов используют? Известно, что от того, как управляется школа, от личных качеств директора и взаимоотношений в коллективе напрямую зависит социально-психологический климат в коллективе и, следовательно, эффективность образовательного и воспитательного процесса.

Начнем анализ с оценки реального влияния директора школы на дела коллектива.

По мнению большинства опрошенных (82%), директор школы пользуется реальным влиянием на дела коллектива (варианты ответа «безусловно, да» и «пожалуй, да»). Затруднились ответить 15% опрошенных. По мнению 3% опрошенных авторитет директора весьма низок.

### **Наиболее востребованные качества директора**

Какие качества больше всего нужны директору? Наиболее значимыми являются организаторские качества (67%). На втором месте — лидерские качества (45%). Каждый пятый респондент считает приоритетными качествами директора профессиональные качества (знания, умения и навыки) (19%). Практически не значимы такие качества как моральные (справедливость, требовательность к себе, доброжелательность к людям) (4%) и коммуникативные качества (умение найти подход к каждому) (1%).

Также респонденты предлагали собственные варианты ответа:

- «С горячим сердцем»; всегда быть на виду и показывать пример коллективу, как работать с детьми.

- Схватка, оперативное мышление, стратегия.
- Целеустремленность и умение сплачивать коллектив для решения стратегических задач.
- Любить ту сферу деятельности, в которой работает.
- Должен быть хорошим хозяйственником и уметь подобрать хорошую команду замов.
- Директор общеобразовательной организации должен быть не менеджером, а лидером в образовании.

Абсолютное большинство респондентов (81%) уверены, что их руководитель обладает данными качествами.

*Защита интересов работников.* Три четверти респондентов согласны с тем, что руководство школы защищает интересы педагогов и заботится о них (78%). При ответе на этот вопрос респондентов разных возрастных групп, пола и типа школы, значимых различий не выявлено.

*Отношение к инициативе и предложениям сотрудников.* Как часто респонденты обращаются по собственной инициативе к директору по вопросам преподавания и воспитания? Три четверти педагогов (65%) испытывают такую потребность реже, чем раз в месяц. Ежемесячно стучатся в кабинет директора 16% педагогов. С интенсивностью «несколько раз в месяц» и «раз в неделю» обращается к руководству с рабочими вопросами и предложениями 12 и 8% опрошенных, соответственно.

Мужчины сравнительно более активны в данном вопросе. Так, с периодичностью «раз в неделю» к директору обращались 9% мужчин и лишь 6% женщин, а «несколько раз в неделю» — 14 и 11%, соответственно, что в сумме дает превышение среднего значения выборки в 1,3 раза.

Распределение по возрастам показало, что наиболее активны в вопросах коммуникации с руководителем образовательного учреждения по вопросам образования и воспитания — педагоги старше 40 лет (среди респондентов от 40 до 49 лет суммарно 20% выбрали варианты ответов «раз в неделю» и «несколько раз в месяц», от 50 до 59 лет (19%), старше 60 лет — 20%). Среди представителей младших возрастных групп данный показатель составляет 12% (в возрасте менее 30 лет) и 17% (в возрасте от 30 до 39 лет).

Частота и предпочтительные пути урегулирования конфликтов. Когда возникают проблемы, абсолютное большинство респондентов могут абсолютно свободно обратиться к своему руководителю за советом или с какой-либо просьбой (44%), «относительно свободно» в этом вопросе 46%.

Не могут обратиться к своему непосредственному руководителю при возникновении каких-либо спорных вопросов — 9% опрошенных.

Удовлетворены своим коллективом 88% опрошенных, из них максимальную степень удовлетворенности выразили 36% респондентов. Неудовлетворенность коллегами выразили 9% респондентов, а 3% затруднились с ответом на данный вопрос. По мнению половины опрошенных, их школа управляется на уровне других школ (не хуже, но и не лучше) — 49%. Четверть опрошенных уверены в лучшем управлении в их образовательном учреждении (26%), а каждый шестой респондент считает, что в сравнении с другими школами, управление осуществляется наилучшим образом (16%). Лишь 7% опрошенных при ответе на вопрос остановились на таких вариантах ответа как: «управляется не так хорошо, как другие школы» и «одна из наиболее плохих по качеству управления школ».

Наиболее позитивно качество управления образовательным учреждением оценивают сотрудники гимназий (35% при среднем значении по выборке 16%).

## § 10. ПЛАНЫ ПЕДАГОГОВ НА ПЕНСИОННЫЙ ПЕРИОД

**Где планируют проживать педагоги после выхода на пенсию:** предпочтут остаться на территории Ямало-Ненецкого автономного округа или мигрируют на «Большую землю»?

По достижении пенсионного возраста четверть респондентов планируют остаться в ЯНАО (25%), каждый шестой уедет в Тюмень (17%), десятая часть переедет на юг Тюменской области (10%). На переезд в Москву и Санкт-Петербург ориентированы соответственно 3% и 5% респондентов.

Около 11% еще не определились с планами на будущее, которое для них является достаточно отдаленным. Особенно это характерно для молодых педагогов, которым до пенсии еще далеко. «Еще не определился с постпенсионной геолокацией, ибо об этом времени думать рано. Работу нужно работать, а не о пенсиях мечтать».

Третья часть респондентов, принявших участие в социологическом исследовании, планируют переезд в другие страны или субъекты Российской Федерации (29%). Среди иных стран называют Белоруссию (3 упоминания) и Украину (7 упоминаний), один респондент планирует уехать на острова Карибского моря. Последний вариант можно расценить скорее как штуку, связанную с мечтами респондента.

Не смогли определиться с конкретной территорией переезда 3% респондентов, отметив, что приоритетным стремлением является возвращение на родину (12 упоминаний), переезд туда, где будут проживать или уже проживают их дети (9 упоминаний), переезд в теплые края (7 упоминаний), где будет доступно жилье (5 упоминаний), место, которое определяют по программе переселения (3 упоминания), «вопрос не решен в связи с невозможностью покупки квартиры даже по ипотеке (не дают нужную сумму банки, т. к. невысокая заработная плата).

Если проанализировать уровень дохода учителей с перспективой их миграции после выхода на пенсию за пределы Ямало-Ненецкого автономного округа, то обнаруживается интересная закономерность. Чем выше уровень доходов респондентов, тем выше перспектива их миграции за пределы округа.

Соответственно, чем ниже уровень получаемого дохода, тем большее число респондентов рассматривают Ямал как территорию своего проживания после выхода на пенсию — 55,9%. Респонденты с самым высоким уровнем дохода ориентированы на Санкт-Петербург и Москву, на втором месте (67%) — юг Тюменской области и г. Тюмень (58%). Причем учителя с большим уровнем дохода чаще ориентируются на юг Тюменской области, чем на г. Тюмень. По нашему мнению, это в первую очередь выходцы из тех районов области, которые получили педагогическое образование в Ишимском и Тобольском педагогических институтах и приехали на Ямал.

## Глава 4. СПЕЦИФИКА ЖИЗНИ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ

Рассмотрение специфики педагогической деятельности на Крайнем Севере начнем с анализа категорий населения, которые представляют педагоги; специфики национальных и кочевых школ; того, какое влияние оказывают специфические «северные» условия на работу учителей.

### § 1. МИГРАЦИОННЫЕ ПОТОКИ

Крупномасштабное освоение региона всегда сопровождается серьезными демографическими сдвигами, мощными миграционными процессами. Организация повседневной жизни осложняется десятками больших и малых социальных задач. Одна из важнейших среди них — создание системы общего и профессионального образования. Вместе с созданием материальной базы учебных заведений приходится формировать квалифицированные педагогические коллективы. Если в организации производства во многих случаях можно идти по пути использования вахтового метода или передислокации сложившихся производственных коллективов, то в организации образования возможен только вариант штучного отбора кадров. Он стал единственно возможным после отмены государственного распределения выпускников учебных заведений.

Последствия массовых миграционных сдвигов видны при анализе сроков проживания населения на Крайнем Севере. Помимо коренного населения, Ямало-Ненецкий автономный округ населяют мигранты, приехавшие для временного или постоянного проживания. Таким образом, всю выборочную совокупность можно разделить на три категории. Среди педагогов, принявших участие в исследовании, каждый седьмой (15%) представляет коренное население («аборигены»), три четверти (78%) — приезжие, посто-



янно проживающие на территории Ямало-Ненецкого автономного округа, а каждый тринадцатый (8%) — приезжие, проживающие временно.

Важно обратить внимание на распределение ответов на вопрос «Сколько поколений Вашей семьи проживало на Крайнем Севере?». Самая большая группа северян отнесла себя к приезжим, проживающим на Ямале постоянно. Но никак не скажешь, что они уже «укоренились» на этой земле. Больше половины учителей — ямальцы в первом поколении (56%). В каждом третьем случае (30%) на территории Крайнего Севера проживают два поколения (помимо респондента, до него здесь жили/живут его родители). Менее распространенные варианты ответа — «три поколения» (7%) и «четыре поколения и более» (8%). Таким образом, мы видим, что респонденты, причислившие себя к коренным жителям указали, что три и более поколений их семьи проживает/проживало на территории Крайнего Севера. Все это не может не влиять, в том числе и на процессы обратной миграции.

Оценивая уровень «укорененности» населения, важно проанализировать ответы на вопрос «Повторяют ли поколения вашей семьи цикл «миграция на Север — миграция с Севера», своего рода масштабную межпоколенческую маятниковую миграцию?». Для 41% опрошенных учителей это привычная миграционная схема (лишь некоторые члены семьи практикуют подобную миграцию в 33% случаев и устоявшейся практикой является подобная трудовая стратегия для 8% опрошенных), отрицательно ответили на этот вопрос 59% респондентов. Следует также обозначить территории-«доноры» такой миграции. С территории соседнего Ханты-Мансийского автономного округа 2%, юга Тюменской области — 12% и других территорий России — 81% и 5% не ответили на этот вопрос. Обращает внимание, что невысока доля в миграционном потоке выходцев с юга Тюменской области, учитывая традиционные связи этих территорий, наличие на юге области 4 педагогических вузов, объединенных в настоящее время в государственном университете и педагогических колледжей.

Остается в характеристике миграционных процессов показать долю и направление обратной миграции. После выхода на пенсию 24% планируют остаться в ЯНАО. На новопоселенческий характер населения указывает и распределение по стажу проживания на Крайнем Севере. Продолжительность проживания большинства респондентов в районах Крайнего Севера составляет от 26 до 40 лет (27%) и от 16 до 25 лет (24%) (табл. 23).

Таблица 23

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Как давно вы проживаете в районах Крайнего Севера?»  
в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>Старше 60 лет</i>	<i>Среднее значение</i>
До 5 лет	48	13	8	6	0	13
5-15 лет	19	38	18	16	5	22
16-25 лет	12	16	36	20	10	24
26-40 лет	11	21	26	39	60	27
Более 40 лет	0	2	2	1	5	2
Постоянно	10	10	10	18	20	12
Итого	100	100	100	100	100	100

Так как на территории Ямала проживает достаточно большое количество приезжих, важно выяснить, откуда респонденты приехали на Крайний Север. Основным каналом миграции являются другие субъекты Российской Федерации и другие страны (85,2%).

Вопреки распространенному мнению, что Север «пополняется» за счет приезжих с юга Тюменской области, в действительности оттуда приехали лишь 13% опрошенных. Наименьшее количество приезжих — с Ханты-Мансийского автономного округа (лишь 2%).

Представляет интерес и оценка основных факторов, определяющих интерес мигрантов к работе в северной школе. Как и можно было предположить, на первом месте — более высокий заработок, на втором — семейные обстоятельства. Но достаточно

высокий ранг занимают и такие обстоятельства, как интерес к новым местам, желание испытать себя и др.

Для двух третей педагогов ЯНАО, принявших участие в исследовании, **основными мотивами переезда** на Крайний Север стали: «перспектива высокого заработка» (35%) и «переезд вслед за супругом/супругой» (35%).

Различия ответов респондентов различных возрастных групп представлены в таблице 24. За высоким заработком приехали более трети респондентов в возрасте младше 30 лет (38%). Интерес к высокому заработку, который «обещает» Крайний Север, указали в качестве основного мотива переезда все категории респондентов, за исключением педагогов старше 60 лет (21%).

Таблица 24

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Укажите основные мотивы вашего переезда на Крайний Север»  
в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)<sup>7</sup>**

<i>РАНГ</i>	<i>Вариант ответа</i>	<i>Менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>Стар- ше 60 лет</i>	<i>Среднее по вы- борке</i>
I	Перспектива высоко-го заработка	38	34	35	36	21	35
	Приехал(а) вслед за супругом	29	34	34	42	33	35
II	Выработка стажа и получение более высокой пенсии	19	12	12	15	4	13
	Получение северных льгот	19	12	13	14	13	14
III	Красивая природа	5	4	8	12	4	7
	Высокое качество жизни, комфорт	11	7	8	8	4	8

<sup>7</sup> Сумма по столбцу превышает 100%, так как при ответе на вопрос респондент мог выбрать несколько вариантов из предложенного списка.

Для старших возрастных категории наиболее актуален переезд в ЯНАО вслед за супругом (42% среди респондентов в возрасте 50-59 лет и 29% среди педагогов до 30 лет). Распределение ответов на вопрос об основных мотивах переезда в зависимости от пола респондента представлено на рисунке 3.

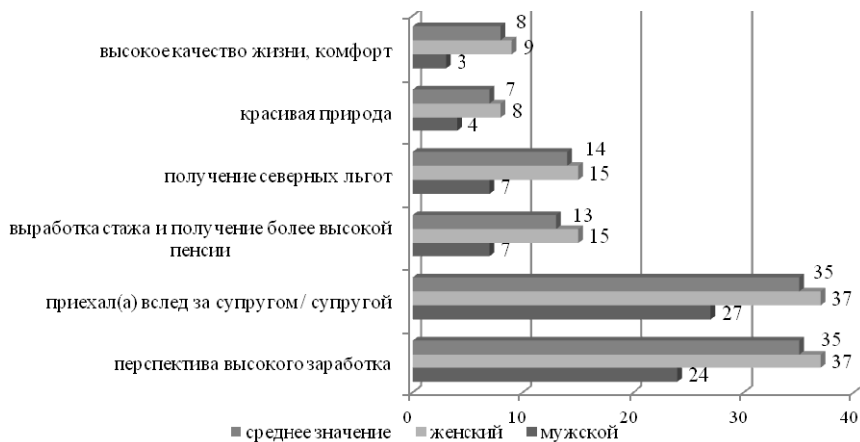


Рис. 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Укажите основные мотивы вашего переезда на Крайний Север» в зависимости от пола (в % к числу ответивших)

Основным фактором, определившим выбор респондентом места работы в Ямало-Ненецком автономном округе, стал «более высокий уровень оплаты труда» (63%). На Крайнем Севере проживали родители 33% респондентов, и они приехали сюда по «семейной традиции».

В качестве «испытания себя» приехали работать на Крайний Север 29% педагогов. Значительно менее влиятельными стали такие факторы, как: «Интерес к экстремальным условиям жизни и работы» (11%), «Интерес к этнокультуре народностей Крайнего Севера» (7%), «Направление на работу органами управления образованием» (5%), «Интерес к обучению детей тундровиков» (4%).

Среди иных ответов респондентов на вопрос названы:

- миграция мужа («Муж приехал работать на Север и привез нас с ребенком», «Сохранение семьи — муж поехал на Север», «Мужа пригласили поднимать спорт, я с детьми — за ним», «На Север привез муж сразу после окончания колледжа, другого выбора не было», «Приехала, т. к. муж — офицер получил назначение в Ноябрьск», «Поехала за супругом, а т. к. образование педагогическое, искала подходящую работу»);
- замужество («Вышла замуж за коренного жителя Ямала»);
- вслед за детьми («Дети несколько лет работали на Севере»);
- вслед за родителями («На Крайний Север привезли родители», «на север привезли родители в возрасте 9 лет. Профессия определялась одним педагогическим колледжем в нашем городе», «Приехала с родителями еще ребенком», «Родители привезли в пятилетнем возрасте на север. Здесь выросла, выучилась и теперь работаю»);
- воссоединение семьи («Здесь живут мои родственники», «Родственник работал успешно в Надыме», «Уехали из Таджикистана к родственникам»);
- жилищные проблемы («Отсутствие жилья в предыдущем месте пребывания»);
- проблемы с трудоустройством («Переезд был вынужденный, т. к. не было работы»);
- будущее детей;
- политические причины («Военные действия на Украине», «После распада СССР надо было уехать из Прибалтики»);
- экономические причины («Возможность зарабатывать чуть больше», «Приехала за зарплатой»);
- искренняя и светлая любовь к природе Ямала;
- возвращение на Родину («Не приходилось выбирать, т. к. я родилась на Крайнем Севере»);
- здоровье («По рекомендации медиков, для улучшения здоровья своего ребенка»).

При анализе полученной социологической информации следует обратить внимание, что доля учителей, которые планируют после выхода на пенсию проживать на территории Ямала, значительно выше тех, кто в настоящее время относит себя к коренным жителям Ямала. Если в настоящее время к коренным жителям Ямала отнесли себя 14% опрошенных учителей, то планируют после выхода на пенсию проживать на территории округа в два раза больше — 24%. Это может свидетельствовать, что положительная тенденция «укоренения» населения Ямала заметно усиливается и является свидетельством успешного социально-экономического развития автономного округа.

Еще одной заметной тенденцией является увеличение привлекательности среди будущих потенциальных мигрантов юга Тюменской области и г. Тюмени. Если в настоящее время среди опрошенных приехали из этого региона 12%, то планируют после выхода на пенсию переехать на юг Тюменской области и г. Тюмень 27% потенциальных пенсионеров. Конечно, это в первую очередь связано с большими программами жилищного строительства жилья в Тюмени для северян.

Такая достаточно подробная характеристика демографических и миграционных процессов объясняется тем, что они самым непосредственным образом формируют многие стороны социальной жизни. Покажем это на анализе перекрестных связей полученной социологической информации. Для анализа выбраны ответы на вопросы: «Оценка социальной значимости моего труда», «Финансовое положение моей семьи», «Довольны ли вы благосостоянием вашей семьи?», «Довольны ли вы экологическими условиями в месте проживания?», «Довольны ли вы бытовыми условиями в месте проживания?», «Как вы оцениваете состояние своего здоровья?», «Как бы оценили свое здоровье сейчас по сравнению с тем, что было год назад?» и некоторые другие для оценки условий и качества жизни учителей Ямала.

## § 2. ВЛИЯНИЕ «СЕВЕРНЫХ» УСЛОВИЙ НА РАБОТУ УЧИТЕЛЕЙ

Для оценки степени и характера влияния условий проживания и работы на Крайнем Севере последовательно рассмотрим следующие аспекты: специфические «северные» условия и факторы, которые осложняют работу городских (поселковых) педагогических коллективов и личную жизнь учителей.

*Оптимальные пути решения, предложенные педагогами для решения специфических «северных» проблем.* Наиболее подробного анализа требуют предложения работников сферы образования относительно желаемых льгот и иных мер помощи/поддержки.

Начнем с анализа специфических «северных» условий и факторов, которые осложняют работу городских (поселковых) педагогических коллективов:

- 1) климатические условия (90%);
- 2) территориальная отдаленность от других субъектов РФ и крупных образовательных центров (85%);
- 3) удаленность учреждения, труднодоступность во время межсезонья (65%);
- 4) последствия погодных условий (47%);
- 5) смещение графика учебного процесса (22%);
- 6) межнациональное взаимодействие (10%);
- 7) иное.
  - В летний период много насекомых (комары, мошки, гнус).
  - Высокая конфликтность коренного и долго проживающего на севере населения к приезжим учителям, как следствие «текучесть» кадров.
  - Высокая миграционная активность семей.
  - Высокие цены на учебно-методическую литературу и пособия.
  - Дети не видят сезонных изменений в природе.
  - Достаточно высокий уровень достатка семей, финансовая «избалованность» детей, а как следствие — вседозволенность.

- Затруднена возможность оздоровления, отмена 15 000 рублей во время льготного отпуска.
- Мало общения за пределами школы.
- Малочисленные классы.
- Малый приток кадров.
- Медленное строительство зданий.
- Не везде есть благоустроенные дома.
- Недостаток свежих овощей.
- Необходимость проведения внеклассных мероприятий в закрытых помещениях ввиду низких температур.
- Непонимание со стороны родителей.
- Нестабильная и дорогая интернет-связь, а требования системы — постоянное предоставление информации в сети.
- Нехватка возможности вывести детей куда-то во внеурочное время.
- Нехватка достойных учительских кадров.
- Нехватка молодых кадров.
- Низкая квалификация учителей.
- Низкая мотивация учеников, не успеваем участвовать в конкурсах, больше времени идет на качество урока, подготовку к уроку.
- Обязательная работа в «сетевом городе», вместо непосредственной работы с учениками.
- Ограниченность кадровых, информационных ресурсов (кадровый и информационный «голод»); отсутствие вузов.
- Один педагог-предметник в школе, недостаточно общения с коллегами-предметниками.
- Одним из важнейших направлений деятельности школы как организующего центра воспитания является объединение усилий школы, семьи и общественности.
- Отмена бегущей строки в дни, неблагоприятные для посещения. Малышей родители отправляют в школы, а старшеклассники не приходят, сославшись на родителей.



- Отсутствие статьи на оплату командировок. Только от дохода платных услуг. Обучаемся дистанционно, что сводит на нет качество.

- Педагогический состав пенсионного возраста и, как следствие, нежелание принимать новое, прогрессивное, т. е. закостенелость.

- Переполненность школ, работа в две смены, занятость учебного кабинета, что исключает возможность проведения дополнительных занятий.

- Постоянная смена коллектива. Приезжие руководители. Руководителями могут быть только знающие местную специфику, местных детей и родителей в поколениях. Отсутствие социально-культурной инфраструктуры.

- Работу городских (поселковых) педагогических коллективов усложняет неоправданно высокий спрос на результат, большое количество бумажных отчетов.

- Редкие курсы повышения квалификации и обмен опытом.

- Световой день в зимнее время, недостаточность кислорода, наличие только вредных, никем не контролируемых продуктов; физическое и психическое нездоровье.

- Состояние социально-психологического климата в коллективе.

- У обучающихся нет чувства «дома», они живут с ощущением, что все происходящее здесь и сейчас носит временный характер.

- Удаленность и информационный голод (невозможность выехать на курсы повышения квалификации в очном режиме).

- Холодный климат требует больших затрат для приобретения теплой одежды.

- Шестидневная учебная неделя и работа в две смены.

### **Оптимисты среди респондентов:**

- «Северные» условия облегчают работу, в отличие от работы на «Большой земле».

- Жизнь в условиях Крайнего Севера — закалка не только организма, но и характера, поэтому, по моему мнению, те, кто работает в этом крае, взвесили все факторы и специфические, сугубо

«северные» условия, и данные факторы не осложняют работу педагогических коллективов.

Также педагогами названы проблемы, которые их весьма сильно волнуют, но **не являются специфически «северными»** и распространены практически по всей стране:

- Введение дистанционного образования.
- Жилищные проблемы учителей, безработица, бездорожье, большая нагрузка на педагогов по составлению отчетных материалов о работе.
- Жилищные проблемы: отсутствие жилья и специализированного жилищного фонда.
- Малый населенный пункт (все на виду).
- Много требуется заполнять «бумаг» по сравнению с другими регионами.
- Начальству дома делать нечего — вот они и придумывают новые приказы и поручения учителям, работы после уроков.
- Недостаточное материально-техническое оснащение.
- Недостаточное финансирование школ по приобретению оборудования и инвентаря.
- Посещаемость школы детьми.
- Проблемы материально-технического оснащения.
- Увеличение доли «коррекционных» детей.
- Увеличение объема текущей, отчетной и аттестационной документации.

Факторы, **осложняющие личную жизнь** педагогов в условиях Крайнего Севера, можно объединить в четыре блока на основании ответов респондентов:

1) **проблемы приоритетной важности.** Крайне низкая температура воздуха (21% ответов респондентов) и отсутствие благоустроенного жилья (11%);

2) актуальные проблемы, связанные с усилением объема нагрузок на педагогов (9%), отсутствием социально-культурной инфраструктуры (8%) и географической отдаленностью (8%);

3) проблемы второстепенной значимости: высокие цены и низкая заработная плата (6%), ухудшение здоровья и частые заболевания (5%), суровый климат (4%) и отсутствие личной жизни (4%);

4) относительно не актуальные проблемы: сложная транспортная схема (3%), короткий световой день (2%), отсутствие или малое количество родственников и близких людей (2%) и бытовые сложности (2%);

Количество респондентов, которые не испытывают никаких глубоко «северных» проблем, составило 15%.

### **Пути решения специфических «северных» проблем**

1) минимизация бюрократии, борьба с «бумажной» работой педагогов (35%);

2) уровень заработной платы (31%);

3) качество жизни (28%);

4) воспитание детей, взаимодействие с родителями (15%);

5) организация образовательного процесса (82%);

6) финансирование (70%);

7) социальные льготы и гарантии (60%);

8) жилье (55%);

9) развитие инфраструктуры (45%);

10) повышение квалификации педагогов (19%);

11) повышение престижа учителя (7%);

12) Интернет, связь и коммуникации (5%);

13) кадровая политика, кадровые перестановки (3%);

14) переезд (2%);

15) иное:

- Администрации ЯНАО больше обращать внимание на быт и устроенность учителей.

- Вернуть бегущую строку в дни с неблагоприятными погодными условиями.

- Вернуть положение об активированных днях.

- Восстановление или создание новых государственных градообразующих предприятий.

- Дать возможность педагогам раскрыть себя.

- Думаю, что со связью проблемы временные, а транспортные пути — вряд ли скоро будут.

- Наладить доступность проезда до города, предоставление медикам жилья.

- Не отменять северный коэффициент.

- Обеспечить специальные условия для матерей, воспитывающих ребенка в одиночку (в разводе); не оказывать давление, чтобы делили отпуск.

- Обеспечить школу собственным транспортом.

- Объединение учителей по интересам.

- Одеваться теплее.

- Пересмотреть графики работы спортивных учреждений и музеев.

- Повышение престижа и социальных льгот для педагогов, увеличение уровня зарплаты и снижение нагрузки.

- Подвоз вместе с детьми.

- Понижение цен на пассажирские перевозки.

- Предлагать работу на Севере высококвалифицированным врачам.

- Проблемы образования не привязаны к северным условиям.

- Разработать программы поддержки директоров-лидеров, высококвалифицированных педагогов, пожелавших работать в общеобразовательных организациях, демонстрирующих высокие образовательные результаты.

- Снизить цены. Все слишком дорого.

Среди респондентов выделилась малочисленная группа **пессимистов** (3%), которые не предлагали никаких мер и путей решения указанных специфических проблем: *«Министерство и так все знает и ничего не предпринимает»*, *«Никаких путей решения не может быть — это природа»*, *«Нет решений. Это погодные условия»*, *«От меня здесь ничего не зависит — нет смысла что-либо предлагать»*, *«Все зависит от природы, а не от моих предложений»*, *«Нужно приехать к В. В. Путину и навести порядок в органах управления образованием и не только»*, *«Уже существующие*

*проекты грамотно и ответственно реализовывать», «Уйти на пенсию».*

**Оптимистические** высказывания (10% опрошенных): «Специфика Крайнего Севера присутствует и ее не изменить — именно за это мы и получаем высокие доплаты», «Изменить личное отношение к северным условиям», «Относится ко всему с оптимизмом», «Переносить стойко», «Все зависит от людей, а не от места проживания», «При наличии Интернета, «северные» условия и факторы на систему общего среднего образования не влияют», «Обстоятельства не изменим, значит, меняю отношение к ним!», «Терпение и труд все перетрут».

**Какие льготы получают педагоги, работающие в условиях Крайнего Севера?** Две трети респондентов упомянули «ежемесячные надбавки к заработной плате» (73%). Более половины респондентов получают дополнительные дни к отпуску (53%). Заметим, что этот вариант ответа был сравнительно более популярен у категорий респондентов «коренное население» и «приезжие, проживающие постоянно».

Менее половины педагогов пользуется льготным исчислением стажа работы при назначении пенсии (43%). Каждый тринадцатый педагог получает возмещение расходов по переезду к месту прежнего жительства при прекращении работы (8%).

**Какую помощь/поддержку/содействие хотели бы получать работники сферы образования?**

Ответы респондентов на вопрос о желаемых мерах поддержки, помощи и содействия распределены по восьми тематическим блокам. Каждый респондент мог самостоятельно предложить один или более вариантов ответа. Вопрос сформулирован как открытый.

- 1) оздоровление (85%);
- 2) льготы (85%);
- 3) жилье (75%);
- 4) повышение заработной платы, введение доплат (65%);
- 5) пенсия (48%);
- 6) обучение педагогического состава (45%);
- 7) ничего не нужно, нет ответа (7%);

8) юридические консультации (5%);

9) иное.

### **Существуют ли какие-либо особенности педагогических технологий в общеобразовательной школе в условиях Крайнего Севера?**

О наличии особенностей заявляют 51% респондентов, в том числе 20% отмечают наличие существенных особенностей.

Половина опрошенных утверждают, что отличия практически отсутствуют (49%).

1. **Отличий нет** — 20% («учебный процесс основан на нормативной базе, стандартах, являющихся основой педагогических технологий»).

Рассмотрим далее, в чем именно заключаются различия:

#### **2. Педагогические технологии (27%)**

- Сравнивая школу в Московской области, где учится мой племянник, — в нашем городе педагогические технологии шагнули далеко вперед.

- Педагоги Крайнего Севера идут в ногу с современными достижениями педагогической науки (что в стране, то и у нас).

- Многообразии педагогических технологий.

- Педагоги широко используют новаторские педагогические технологии.

- Педагогические технологии в общеобразовательных учреждениях Крайнего Севера.

- Одинаковые педагогические технологии применяются в образовательных учреждениях без «привязки» к местности.

- Использование инновационных педагогических технологий.

- Более открыта и доступна кружковая деятельность для детей по направлениям и по интересам.

- Дети более подготовлены для поступления в высшие учебные заведения. Дети участвуют во всех олимпиадах, где используются разные технологии.

- Достаточно хорошо необходимо владеть коррекционной педагогией, т. к. много коррекционных классов.

- Много инноваций и методической работы.

- Систематическая инновационная деятельность по апробации новых педагогических технологий.

- Постоянно вводятся новые педагогические технологии, даже если для этого нет материально-технической базы.

### **3. Техническое оснащение (35%)**

- Больше инноваций в образовании.
- Есть отличие в высокой оснащенности школ современной техникой.

- Компьютерная оснащенность, ИКТ-технологии.

- На Крайнем Севере технологический прогресс очень быстро мчится вперед, поэтому нужно успевать идти вместе с этим прогрессом.

- На севере лучшее материально-техническое обеспечение школ, поэтому больше возможностей.

- Низкое качество и скорость интернет-сети не позволяет использовать интернет-ресурсы в необходимом объеме.

- Серьезное финансирование инновационной деятельности, применяются передовые технологии.

- Улучшенная материально-техническая база ОУ.

- Хорошая материально-техническая база позволяет проводить занятия используя специальные лаборатории интерактивные средства обучения.

- Хорошее материально-техническое обеспечение дошкольных и школьных учреждений.

- Хорошее финансирование и техническое оснащение, но плохой Интернет.

### **4. Кочевой образ жизни (20%)**

- Модели кочевых школ.

- Особенность работы с детьми, проживающими с родителями в тундре и ведущими кочевой образ жизни.

- Часть родителей ведет кочевой образ жизни, и поэтому дети приходят и уходят из школы на каникулы не по школьному календарному графику, следовательно, надо успеть выдать и закрепить школьный материал, а это непросто.

## **5. Особенности коренных малочисленных народов севера (32%)**

- Адаптация детей, приезжающих из оленбригад.
- Больше проводится работы по сбережению здоровья.
- Двухязычие детей.
- Дети национального состава, к ним необходим особый подход.
- Есть ученики (начальная школа) слабо владеющие русским языком.
- Изучение родного (селькупского) языка в рамках внеурочной деятельности.
  - Индивидуальная работа с кочевым населением.
  - Используем здоровьесберегающие технологии, связанные с условиями Крайнего Севера. Используем дидактические игры с использованием северного колорита и т. д.
  - Многонациональный контингент обучающихся.
  - Обучение детей коренной национальности.
  - Обучение детей на не родном языке.
  - Учет психофизиологических особенностей детей коренной национальности.
  - Этнопедагогика КМНС.
  - Языковой барьер, особенности национальной культуры местного населения.

## **6. Смещение учебного графика (10%)**

- Учет миграционной активности учащихся и их семей в период отпусков.

## **7. Территориальная удаленность (12%)**

- В городе нет высших учебных заведений и далеко ехать до ближайших университетов.
- Сложности очного участия в конференциях разного уровня, связанные с выездом (защита исследовательских и проектных работ, олимпиады и пр.).
- Территории Крайнего Севера очень далеки от культурных и научных центров, что ограничивает возможность очного участия в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях.



- Удаленность от социальных и культурных центров не дает возможности использовать в полной мере некоторые педагогические технологии, затрудняет социальную адаптацию учащихся.

#### 8. **Транспорт (5%)**

- Сложная транспортная схема.

#### 9. **Природные, климатические условия (6%)**

- Активированные дни и дистанционное обучение.
- Больше дней с неблагоприятными погодными условиями.
- Возможность семейного и дистанционного обучения.
- Все то же самое, кроме пребывания детей в большей степени в закрытых помещениях.

- Высокая утомляемость детей.

- Группирование тем, в связи с большим количеством активированных дней.

- Дети часто болеют, уезжают на отдых, морозы, карантин — приходится много материала давать дистанционно и для самостоятельного изучения.

- Особенный график учебы, климатические условия.

- Повышенное внимание к здоровью учащихся и педагогов.

- Природные условия влияют на здоровье и состояние детей, зачастую снижая их работоспособность.

- Работа с часто болеющими детьми.

- Специфика влияния климата на работоспособность ученика, низкая работоспособность детей из-за климатических условий.

#### 10. **Иное**

- Апробация всего нового происходит в первую очередь в нашем регионе.

- Больше возможностей здесь.

- Больше требований к организации учебного процесса, квалификации педагога.

- Взаимодействие с нефтяными компаниями.

- Дети есть дети. Программы для обучения везде примерно одинаковые. Вопрос в том, как все реализуется на местах, т. е. не в условиях севера или юга, а в конкретных людях.

- Детям некуда выбрасывать энергию — ходят они в школу поговорить да побегать.

- Завышенные требования в административных письменных работах, слишком много учащихся не справляются с работами.

- Контингент детей очень специфичен — если в городе гимназия показывает стабильно хороший результат качества знаний, так это потому, что она имеет возможность подбора детей. Сельские же школы не имеют такой возможности и должны, мало того, справляться как с одаренными, так и с коррекционниками, так их еще и сравнивают по одним и тем же критериям.

- Лучшее финансирование.

- Малокомплектная сельская школа.

- Меньше возможностей развивать кругозор учеников — отсутствие театра, музеев.

- Много «коррекционных» детей.

- Много бумажной волокиты и сетевой город.

- Наличие комфортных условий для раскрытия, реализации и развития личностного потенциала учащихся.

- Наличие экстремальных природно-климатических условий, принадлежность ЯНАО к национальным регионам не может не оказать влияние на методики и образовательные технологии. То есть необходимо учитывать педагогические закономерности и подбирать такие методы, средства, организационные формы, которые наилучшим образом будут раскрывать содержание дидактических единиц, образовательной области для предоставления качественного образования, в том числе обучающимся из числа КМНС.

- Наш округ — пилотная площадка, внедрение ФГОС, высокая квалификация учителей, высокие показатели в обучении, хорошая оснащенность школ.

- Непродолжительные занятия на улице на уроках физической культуры.

- Невозможность проведения практических работ на местности.

- Раньше, работая в средней полосе, я так же выкладывалась на своей работе. Только заметила, что чем южнее (Кореновск), тем легче учить детей.

### **11. Реализация регионально-национального компонента (3%)**

- Региональный компонент реализуется с детьми только старшего возраста.
- Национально-региональный компонент в учебном процессе.

## **§ 3. СПЕЦИФИКА НАЦИОНАЛЬНЫХ И КОЧЕВЫХ ШКОЛ**

Для анализа специфики национальных и кочевых школ рассмотрим ответы респондентов относительно приоритетных задач национальных и кочевых школ, а также специфических качеств педагогов, работающих в них. Владеют ли педагоги Ямала как минимум одним из языков народностей Крайнего Севера (ненецким, ханты, коми, манси)? Помимо этого, исследовательский интерес представляют проблемы кочевых школ, за которыми закрепился статус «трудно решаемых». Приходилось ли респондентам в последнее время сталкиваться с проявлениями национально-религиозной неприязни и экстремизма среди учащихся?

### **Главная задача национальной школы**

Две трети опрошенных назвали в качестве основной задачи национальной школы для детей народностей Крайнего Севера — передачу знаний, воспитание и выявление способностей и развитие личности учащихся (72%). Сравнительно менее значимо обеспечение учащихся знаниями по предметам в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта (63%).

Лишь каждый второй респондент согласен с такими задачами национальной школы как «Готовить детей к жизни и традиционным видам деятельности народов Крайнего Севера» (59%) и «Способствовать адаптации детей к жизни в иных этнических и культурных условиях» (53%).

## Специфические качества учителя национальной школы

Наиболее важным специфическим качеством учителя национальной школы является «владение языком народностей Крайнего Севера» (68%), «Владение внутренним интеллектуальным миром этноса, его духовностью» (63%), «Особо бережное отношение к личности ребенка, находящегося в удалении от родителей и семьи» (62%), «Толерантное отношение к этнической культуре» (59%).

Менее половины респондентов считают, что учитель кочевой школы должен понимать трудности кочевого образа жизни (45%). И лишь треть опрошенных упоминают о необходимости педагога национальной школы иметь «широкий кругозор в этнокультурном пространстве» (39%) и желании «обогатить детей знаниями о мире и культуре» (34%).

Какова **основная роль кочевой школы**? По мнению большинства респондентов, это «социально-педагогическая основа формирования системы образования на Крайнем Севере» (35%), а каждый четвертый респондент отметил «подготовку детей к обучению в школах последующих ступеней и проживанию в условиях интерната» (24%), каждый шестой респондент видит кочевую школу как форму и способ предварительной подготовки детей к обучению в школе первой ступени (17%), а каждый восьмой респондент называет «формирование семейных и этнических ценностей» (13%), каждый девятый респондент видит ключевую функцию кочевой школы в овладение детьми русским языком, как языком межнационального общения (11%).

Свои варианты: «сохранение традиций, обрядов, духовности этнической», «помочь обучающимся из числа КМНС самоопределиваться, самореализоваться с последующей возможностью их социализации, как полноценных членов общества».

Какие **проблемы кочевых школ** респонденты называют трудно решаемыми? На первом месте — «недостаточная психологическая и методическая подготовка учителей к работе в кочевых школах» (27%), на втором месте — «отсутствие или недостаток учебных и методических пособий, адаптированных к обучению

детей в кочевых школах» (15%), на третьем месте — «недостаток или отсутствие опыта взаимодействия «кочевой школы», «базовой школы» и администрации поселения и муниципального образования» и «сложившийся стереотип населения — обучение детей в школах-интернатах» (14%).

Респонденты признают наличие ряда проблем, но не считают их трудно решаемыми: «отсутствие мобильной материальной базы кочевых школ» (10%), «отсутствие доступа учителей кочевых школ к электронной библиотеке» (5%), «гарантированное и своевременное обеспечение учителей кочевых школ транспортом» (4%).

Свои варианты ответа: «отсутствие учителей, желающих стать кочевыми», «текучесть кадров», «уклад жизни тундровиков», «многие респонденты затруднились с ответом на данный вопрос по причине того, что они не работают с коренными малочисленными народами Крайнего Севера».

Чрезвычайно важно оценить состояние межкультурного взаимодействия среди учащихся общеобразовательного учебного заведения. По мнению каждого второго респондента, наблюдается преобладание дружественных отношений и стремление учащихся разных национальностей и вероисповеданий к расширению контактов (55%). Каждый третий респондент отмечает, что при внешнем спокойствии межнациональных отношений наблюдается скрытая напряженность, появляющаяся на бытовом уровне (30%). Наличие явной напряженности и предпосылок для возникновения межнациональных и межрелигиозных конфликтов отмечают лишь 2% опрошенных. Об открытых конфликтах между представителями различных национальностей и религий заявили только 4 человека (менее 1%). Вовсе затруднились с ответом 13% респондентов.

Приходилось ли вам в последнее время (1-5 лет) сталкиваться с **проявлениями национально-религиозной неприязни и экстремизма** среди учащихся вашего учебного заведения и в какой форме? Респонденты могли указать любое количество подходящих вариантов ответа.

Более чем половине педагогов Ямало-Ненецкого автономного округа не приходилось сталкиваться с проявлениями национально-религиозной неприязни и экстремизма (57%). Затруднились с ответом 15% опрошенных.

Приходилось сталкиваться с такими проявлениями национально-религиозной неприязни как обидные клички и шутки (16%), грубость и оскорбления (8%), хулиганские действия, порча общественного и личного имущества на почве этнорелигиозной неприязни (1%). Имеют место иногда обычные, именно детские выходки, но в любом случае, все под контролем (5%). Ни один респондент не отметил факта распространения печатных и электронных материалов, пропагандирующих национально-религиозный экстремизм.

В большинстве своем педагоги не владеют ни одним из языков народностей Крайнего Севера (ненецким, ханты, коми, манси) — 83%, свободно владеют — 5%, могут объясняться — 5%, пытаются овладеть хотя бы одним из них — 7%.

Четверть коренного населения свободно владеет языками народностей Крайнего Севера (25%), может объясниться на простые темы — 17% опрошенных.

## БЛОК СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ВОПРОСОВ

Распределение респондентов по полу, возрасту представлено в таблицах 25-37.

*Таблица 25*

**Распределение респондентов по полу**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Частота</i>	<i>Процент к числу опрошенных</i>
Мужской	102	15,0
Женский	578	85,0
Итого	680	100,0

**Распределение респондентов по возрасту**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Частота</i>	<i>Процент к числу опрошенных</i>
Менее 30 лет	75	11,0
30-39 лет	175	25,7
40-49 лет	264	38,9
50-59 лет	142	20,9
60-65 лет	19	2,8
Старше 65 лет	5	0,7
Итого	680	100,0

Таблица 27

**Распределение респондентов по семейному статусу**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Частота</i>	<i>Процент к числу опрошенных</i>
Не замужем/не женат	91	13,4
Замужем/женат	462	68,0
Разведен(а)	83	12,2
Проживаем отдельно	8	1,2
Вдова/вдовец	35	5,2
Итого	680	100,0

Таблица 28

**Распределение респондентов по количеству детей**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Частота</i>	<i>Процент к числу опрошенных</i>
Нет детей	106	15,6
Один ребенок	188	27,6
Двое детей	310	45,6
Трое и более детей	76	11,2
Итого	680	100,0

**Распределение респондентов по составу семьи**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Частота</i>	<i>Процент к числу опрошенных</i>
Живу один (одна)	111	16,3
Супруги без детей	97	14,2
Супруги без детей, но с родителями	6	,8
Супруги с ребенком (детьми)	338	49,7
Супруги с ребенком (детьми) и родителями	34	5,0
Мать (отец) с ребенком (детьми)	82	12,1
Мать (отец) с ребенком (детьми) и родителями	13	1,9
Итого	680	100,0

Таблица 30

**Распределение респондентов по должности**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Частота</i>	<i>Процент к числу опрошенных</i>
Директор	2	0,3
Заместитель директора	70	10,3
Учитель начальных классов	153	22,5
Учитель-предметник	454	66,8
Нет ответа	1	0,1
Итого	680	100,0

Таблица 31

**Распределение респондентов по классам, с которыми они работают**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Частота</i>	<i>Процент к числу опрошенных</i>
Начальные классы	234	34,4
4-7 кл.	138	20,3
8-9 кл.	146	21,5
10-11 кл.	160	23,5
Нет ответа	2	0,3
Итого	680	100,0



Подавляющее большинство респондентов работают в средней школе (55%), каждый седьмой — в основной школе (14%), а один из десяти педагогов, принявших участие в исследовании, трудится в школе-интернате (10%).

Таблица 32

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«Школа, в которой вы работаете»**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Частота</i>	<i>Процент к числу опрошенных</i>
Гимназия	40	5,9
Средняя школа	438	56,4
Основная школа	104	15,3
Начальная школа	60	8,8
Школа-интернат	74	11,6
Национальная школа	14	2
Итого	680	100,0

Таблица 33

**Распределение респондентов по уровню образования**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Частота</i>	<i>Процент к числу опрошенных</i>
Нет ответа	80	11,8
Среднее специальное (педагогическое)	39	5,7
Среднее специальное (не педагогическое)	6	,8
Незаконченное высшее	4	,5
Высшее педагогическое	518	76,2
Иное высшее	32	4,7
Нет ответа	2	,3
Итого	680	100,0

Таблица 34

**Распределение респондентов по общему трудовому педагогическому стажу**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Частота</i>	<i>Процент к числу опрошенных</i>
До 5 лет	67	9,9
От 6 до 10 лет	64	9,4
От 11 до 20 лет	151	22,2
Свыше 20 лет	398	58,5
Итого	680	100,0

Таблица 35

**Распределение респондентов по педагогическому стажу в данной школе**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Частота</i>	<i>Процент к числу опрошенных</i>
До 5 лет	189	27,8
От 6 до 10 лет	127	18,7
От 11 до 20 лет	191	28,1
Свыше 20 лет	172	25,3
Нет ответа	1	0,1
Итого	680	100

Таблица 36

**Распределение респондентов по квалификационной категории**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Частота</i>	<i>Процент к числу опрошенных</i>
Высшая категория	203	29,9
1-я категория	354	52,1
2-я категория	13	1,9
Аттестован на соответствие	52	7,6
Не проходил аттестацию	58	8,6
Итого	680	100,0

**Распределение ответов респондентов на вопрос:  
«В каком населенном пункте вы проживаете?»**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Частота</i>	<i>Процент к числу опрошенных</i>
Крупный город (больше 100 тыс. человек)	111	16,3
Средний город (от 20 до 100 тыс. человек)	308	45,3
Малый город (менее 20 тыс. человек)	63	9,3
Поселок городского типа (более 5 тыс. человек)	38	5,5
Село	160	23,5
Итого	680	100,0

## РАЗДЕЛ 2

### УЧИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ИЗ ЧИСЛА КОРЕННЫХ МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ СЕВЕРА

(по результатам серии фокус-групповых интервью)

#### § 1. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ОСНОВА ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ИЗ ЧИСЛА КОРЕННЫХ МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ СЕВЕРА

Институциональная база организации образования детей из числа коренных малочисленных народов Севера в Ямало-Ненецком автономном округе складывается из нескольких уровней. Специфика этнорегионального образования на Севере обусловлена, с одной стороны, поликультурностью и полиэтничностью северных регионов, особенностями менталитета и жизнеустройства, с другой, — необходимостью сохранения целостности культурно-образовательного пространства России. Сложность организации подобной образовательной системы вызвана необходимостью сочетать четыре различных уровня:

- 1) международный уровень представлен деятельностью ООН, ЮНЕСКО;
- 2) метарегиональный (учет общих особенностей регионов Севера, Сибири и Дальнего Востока);
- 3) региональный (этнорегиональные особенности полиэтничных и поликультурных субъектов федерации);
- 4) локальный (современное состояние каждого из проживающих в этих регионах народов, особенности их межэтнического взаимодействия).

Важность выработки оптимальной образовательной системы КМНС поддерживается на международном уровне: Генеральный секретарь ООН Пан Ги Мун отметил, что «во имя достижения устойчивого мира коренные народы должны обладать культурными, социальными и экономическими правами» [6]. Постоянный форум ООН по вопросам коренных народов фокусирует внимание между-

народной общественности на проблемах, которые вынуждены решать представители коренных народов. Так, в части образования выделяются следующие направления:

- необходимость обеспечения высококачественного образования, которое оказывает позитивное воздействие на благосостояние коренного населения, способствует улучшению социально-экономических условий, качества жизни;
- уважение мировоззрения и традиционных знаний коренных народов при обеспечении гендерного равенства и признании педагогического авторитета лиц, которые традиционно выступают в роли хранителей знаний;
- принятие упредительных и субстантивных мер для обеспечения всестороннего и эффективного осуществления прав, в частности, более широкий доступ к учебным заведениям для представителей коренных народов, проживающих в удаленных районах или кочевых общинах [8].

На метарегиональном уровне системный подход к рассмотрению образования КМНС формируется с учетом того, что Российская Федерация — многонациональное государство, в котором проживают более 160 народов с уникальной материальной и духовной культурой. Большинство этнических общностей на территории страны являются коренными народами, сыгравшими историческую роль в становлении российского государства. Некоторые народы, проживающие на территории России, реализуют право на особое этнообразование, другие — транслируют культуру своего народа в рамках общей системы образования страны. Среди народов России особое место занимают коренные малочисленные народы Севера, Сибири и Дальнего Востока (далее — КМНС). Государство несет ответственность за поддержание их самобытного развития. Необходимость особой государственной политики в отношении этих народов обусловлена сложными природно-климатическими условиями, уязвимостью традиционного образа жизни и малочисленностью народов Севера. Для этого разработана и реализуется Концепция устойчивого развития коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации на 2009-2025 гг. [9].

Устойчивое развитие нацелено на укрепление социально-экономического потенциала, сохранение исконной среды обитания, традиционного образа жизни через поддержку государства и мобилизацию внутренних ресурсов самих народов в интересах нынешнего и будущих поколений. В рамках Концепции предусматривается реализация таких задач, как повышение доступа к образовательным услугам малочисленных народов Севера с учетом их этнокультурных особенностей через развитие сети специфических моделей школ; внедрение технологий дистанционного обучения; изучение родного языка, национальной культуры и основ ведения традиционного хозяйства; разработка учебно-методических мультимедийных учебников, электронных пособий для изучения родных языков и национальной культуры малочисленных народов Севера.

В 28 субъектах Российской Федерации компактно проживают 40 малочисленных народов Севера. Согласно данным Всероссийской переписи населения 2010 г., общая численность малочисленных народов Севера составила 287 тысяч человек, причем численность отдельных народов колеблется от 44 тысяч человек (ненцы) до 214 человек (энцы) [7]. Начало XXI в. отмечено ростом этнического самосознания малочисленных народов Севера. Созданы общественные объединения, учебные центры, ассоциации и профессиональные союзы (оленеводов, морских зверобоев и др.) малочисленных народов Севера, воссозданы общины как традиционные формы организации совместной деятельности, распределения продукции и взаимопомощи. Около 65% граждан из числа малочисленных народов Севера проживают в сельской местности.

Одним из приоритетов российской государственной политики и условием устойчивого развития регионов, обладающих жизненно важными природными ресурсами, мощным экономическими социокультурным потенциалом, является модернизация этнорегионального образования. Коренные малочисленные народы представляют собой уникальные этнообщности, которые формировались в гармонии и паритетности отношений с природой.

Североведческую подготовку на уровне высшего профессионального образования осуществляет ряд вузов: Российский госу-

дарственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Федеральный государственный Северо-Восточный университет им. М. К. Амосова, Арктический государственный институт искусств и культуры, Югорский государственный университет, Камчатский институт повышения квалификации педагогических кадров, Бурятский государственный университет, Кузбасская государственная педагогическая академия, Карельская государственная педагогическая академия, Томский государственный педагогический университет.

Подготовка педагогических кадров для национальных школ в рамках квалификации «Учитель родного языка и литературы основной общеобразовательной школы» позволяет сформировать представление о системе родного языка, его родственных связях с другими языками, литературе, фольклоре, истории культуры народа. Осуществляется дополнительная подготовка в области технологии народных художественных росписей, этнографии, этнохореографии...

Развитие образования имеет особую значимость для северных регионов, как стабилизирующий фактор, поскольку образовательные учреждения в отдаленных поселках являются основными источниками просвещения и культуры. Для народов Севера, Сибири и Дальнего Востока образование выступает ведущим фактором сохранения родного языка и этнической самобытности. Преподавание родного языка, литературы, истории и культуры в средних образовательных учреждениях ведется для 24 коренных малочисленных этносов Севера, Сибири и Дальнего Востока. Возросло количество образовательных учреждений нового типа, адаптированных к этнорегиональным условиям традиционной хозяйственной деятельности (например, в Республике Саха (Якутия), Камчатском крае, Ханты-Мансийском автономном округе — Югре), Ямало-Ненецком автономном округе.

Отметим ряд значимых достижений в развитии этнорегионального образования. Разрабатываются электронные и мультимедийные пособия в области культуры коренных малочисленных народов Севера, например, компакт-диски по литературе народов

Севера «Говорящая книга», аудиокнига «Сказки народов Севера», электронные фонетические справочные пособия для организации занятий по удэгейскому, негидальскому, ульчскому, нивхскому языкам.

Модернизация этнорегионального образования на Севере предполагает:

1) решение кадрового вопроса и осуществление государственной поддержки сферы образования коренных малочисленных народов Севера;

2) совершенствование программ и технологий образования коренных малочисленных народов Севера;

3) развитие инклюзивности образования, при котором этнорегиональное образование рассматривается с учетом стандартов, принятых ЮНЕСКО для миноритарных групп населения;

4) проведение комплексных научных исследований культурно-образовательного пространства северных регионов, мониторинга преподавания родных языков и предметов этнокультурной направленности.

На XV сессии Постоянного Форума ООН по вопросам коренных народов мира в мае 2016 г. Нью-Йорке (США) представлен российский проект кочевых школ: инновационный метод обучения детей из общин коренных народов, который внедряется в ЯНАО и в Республике Саха (Якутия) [6]. Участие в международных программах по вопросам организации образования детей из числа коренных малочисленных народов Севера представляет собой «мягкую силу», которая способствует решению сложных проблем и, в целом, влияет на формирование мировоззрения населения планеты.

## **§ 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЕТЕЙ ИЗ ЧИСЛА КОРЕННЫХ МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ СЕВЕРА**

В ЯНАО развитию образовательного сектора уделяется существенное внимание. По мнению участников проведенных фокус-групп, *«здесь руководство очень заинтересовано в развитии сфе-*



ры образования... привлекают своих же выпускников, чтобы они возвращались на родину, ... других учителей приглашают, которые уже имеют опыт работы. Мне кажется, что это большая редкость. Даже и не знаю, какой еще город или регион может предложить такую помощь преподавателям». В поселках учителя имеют возможность получить жилье.

Характеризуя недостатки проживания на Ямале, респонденты отмечают замкнутость пространства:

- «...детей маленьких вывести вообще некуда. Там (на Большой земле) можно было водить их куда угодно»;

- «...в этом и есть причина, почему в поселках работают, в основном, учителя в возрасте. Молодежь туда не едет. Оттуда даже до Салехарда добраться большая проблема. Как там жить-то в практически закрытом поселке?»;

- «...приходится жить от звонка и до звонка. Ни природы, ни зелени, нет ничего...»;

- «...жизнь проходит мимо. В деревне, действительно, из дома ходишь только на работу. Свободное время нечем занять. Конечно, хоть есть и природа, и лыжи, но этого недостаточно...».

Образование детей из числа коренных малочисленных народов выступает составной частью системы образования России, и осуществляется с учетом права обучения на родном языке. В местах традиционного проживания и хозяйственной деятельности малочисленных народов Севера функционируют дневные общеобразовательные школы, школы-интернаты. В местах кочевания оленеводов инициировано создание кочевых школ, в которых дети получают начальное образование с учетом традиционного образа жизни.

На кочевые школы возлагают ключевую задачу в приобщении детей к родным языку и культуре, сохранении среды функционирования языка [2]. Однако эти новые формы обучения требуют решения вопросов материально-технического обеспечения, специальной подготовки учителей для кочевых школ, разработки

учебно-методических пособий и программ. В некоторых регионах сохраняется интернатная система обучения.

Непрерывность обучения обеспечивается взаимосвязью обучения в системе «дошкольное учреждение — начальная школа — средняя школа — колледж — вуз». Обучение родному языку осуществляется только на уровне начальной школы, не позволяя освоить его полностью. Так, по данным анкетного опроса среди учителей ЯНАО, которые работают в школах для коренных народностей Крайнего Севера, 87,2% ответили, что не владеют ни одним из языков КМНС. Это является значительной проблемой в подготовке нового поколения учителей родного языка и культуры из числа коренных малочисленных народов, поскольку многие будущие учителя начинают изучать родной язык в среднем или высшем учебном заведении практически с нуля.

В некоторых школах вообще не ведется преподавание родного языка. Происходит сокращение количества часов на обучение родному языку: как учебный предмет — от 1 до 3 часов в неделю, как факультативный курс — от 1 до 2 часов в неделю, как кружковые внеклассные занятия — 1 час в неделю [11]. Участники фокус-группового интервью отмечают трудности, связанные с преподаванием родного языка: *«...дети, которые приезжают из тундры, вроде бы изучают этот язык, но он является пятым или шестым уроком. А иногда проводится и во второй половине дня, как дополнительное образование».*

ЯНАО — это территория, на которой культивируется традиционный образ жизни и хозяйствования КМНС. Особый правовой статус на территории округа имеют ненцы, ханты, селькупы, численность которых около 42 тысяч человек, из них 40% ведут кочевой образ жизни. Дети кочевников (около 4000 человек), в основном, обучаются в 24 школах-интернатах, которые являются современными центрами этнокультурного образования, где для проживания и обучения созданы все условия.

С 2002 г. группы в школах-интернатах формируются по семейно-родовому принципу: братья и сестры живут вместе в одной семье. Участники фокус-группового исследования отмечают:

*«...У нас хорошо тем, что это интернат семейного типа: все дети из одной семьи могут жить в одной комнате. Когда я училась, то мы жили на два интерната».*

Большая часть воспитателей — это представители коренных народов: *«...работник интерната должен быть сам из числа коренных народов севера ... нужно знать язык, понимать этих детей, а также пройти интернат в детстве. В таком случае они смогут лучше понимать воспитанников интерната».*

Участникам анкетного опроса было предложено выделить приоритетные качества учителя национальной школы. Выяснилась следующая картина (качества расположены по мере убывания, в % к числу ответивших):

- 1) владение языком народностей Крайнего Севера — 68%;
- 2) особо бережное отношение к личности ребенка, находящегося в удалении от родителей и семьи, — 63%;
- 3) владение внутренним интеллектуальным миром этноса, его духовностью — 62%;
- 4) толерантное отношение к этнической культуре — 59%;
- 5) понимание трудностей кочевого образа жизни семей оленеводов — 45%;
- 6) желание обогатить детей знаниями о мире и культуре — 38%;
- 7) широкий кругозор в этнокультурном пространстве — 34%.

Респонденты фокус-группового интервью дополнили картину количественного опроса качественными чертами: *«...нужно знать психологию ребенка, так как каждый ребенок по-своему индивидуален».* При реализации образовательной деятельности необходимо учитывать, что дети северных народов отличаются сдержанностью, которая объясняется условиями проживания: *«...тут по-другому ты не выживешь...».*

Учителю необходимо владеть основами этнопедагогики, учитывать этнокультурную специфику, особенности северного менталитета: *«...детьми на севере занимается семья: сын просто смотрит на отца и учится у него, ... то же самое и с девочками: девочка хорошо шьет, если ее мать это делает хорошо. А у нас*

*ведь в условиях тундры почти все женщины мастерицы, потому что без этого в таких условиях она не выживет»; «...тут жесткое разделение обязанностей. Мужчина детьми не занимается».*

*«Мальчики в силу своих физических и психологических особенностей чаще возвращаются в тундру. Девушка, видя те условия жизни, в которых она выросла, и, понимая, что большая часть работы там ложится на женские плечи, не хочет ехать туда после окончания школы».*

Главная задача национальной школы для детей народностей Крайнего Севера участникам анкетного опроса видится следующим образом (варианты ответов расположены по мере убывания, в % к числу ответивших):

- 1) давать знания, воспитывать, выявлять способности и развивать личность учащихся — 72%;
- 2) обеспечить учащихся знаниями по предметам в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта — 63%;
- 3) способствовать адаптации детей к жизни в иных этнических и культурных условиях — 59%;
- 4) готовить детей к жизни и традиционным видам деятельности народов Крайнего Севера — 53%;
- 5) организация учебного процесса — 16%.

Таким образом, приоритетными задачами национальной школы учителя видят, в первую очередь, передачу знаний, воспитание и развитие личности ученика с учетом установленных государственных образовательных стандартов, успешную адаптацию воспитанников в новых социально-культурных условиях, а также сохранение способности к трансляции культуры своего народа.

Описывая процессуальные характеристики организации образования, воспитатели интернатов подчеркивают важность развития и поддержания взаимодействия с родителями обучающихся. Они отмечают, что *«...дисциплина в семье и интернате обеспечивается тем, что воспитатель умеет работать с родителями».* В интернатах изучают предметы этнокультурной направленности, в учебных мастерских воспитанников готовят к труду по профессиям,

необходимым в оленеводстве и рыболовстве. Поддержание взаимодействия происходит посредством различных мероприятий: *«...у нас родители постоянно участвуют во всех конкурсах: шить национальную одежду, готовить национальные блюда, помогают готовить этноуголок в интернете».*

Происходит частичная передача родительских функций на воспитателей интерната: *«...когда мы забираем детей, родители им говорят: «теперь это ваши мамы, слушайтесь мам».*

Трудности, с которыми сталкивается педагог, при работе с детьми КМНС:

- нехватка методической литературы: *«...когда готовишься к какому-то мероприятию, то приходится долго искать информацию из различных источников. Используем для этого Интернет и библиотеку».* На это обратили внимание и участники анкетного опроса. Так, к труднорешаемым проблемам кочевой школы они отнесли (в % к числу ответивших):

- недостаточную психологическую и методическую подготовку учителей к работе в кочевых школах — 27%;

- отсутствие/недостаток учебных и методических пособий, адаптированных для обучения детей в кочевых школах — 15%;

- недостаточную техническую оснащенность: *«...компьютеры у нас старые. Они стоят еще с момента сдачи интерната. Некоторые из них вообще не работают»;*

- отсутствие компенсации затрат на телефонные переговоры с родителями: *«... мы вот день и ночь на телефоне, но нам это никто не компенсирует»;*

- повышенная утомляемость воспитателей в интернатах: *«...работа не из легких ... видите, какие мы озлобленные тут. Нам надо отдохнуть скорее»; «...У нас ведь очень ответственно все. День прошел, и благодари Бога, что без ЧП. Надо всем воспитателям поставить памятник»;*

- напряженный морально-психологический климат в коллективе: *«...надо начальству быть человечнее ... (говорят) если что-то не нравится, то никто не держит...»;*

К проблемам организации образовательного процесса КНМС можно отнести следующие:

- подготовка учителей кочевых школ: *«далеко не все молодые учителя хотят так работать...», «...условия там сложные. Еще как проблему можно выделить их нежелание учиться и совершенствоваться. Они мало заинтересованы в дополнительной подготовке и саморазвитии»;*

- необходимость обеспечения успешной социализации в современном обществе при сохранении культурно-исторических обычаев коренного народа: *«...с одной стороны, остаться тем, кем он был, с другой, — стать образованным»;*

- сохранение языка: *«...хорошо владеют своим языком только те дети, которые ведут кочевой образ жизни». В школе-интернате проводятся занятия по родному языку и специальные мероприятия. Однако воспитатели интерната обращают внимание на существенные изменения в отношении к родному языку детей коренных народов: «они с возрастом даже стесняются говорить на своем языке, чаще говорят на русском языке. Бывает, что к ним приезжают родители и разговаривают с ними на родном языке, а они отвечают на русском. Лично в моей семье такое было».*

Подчеркивая значимость изучения и владения родным языком, участники фокус-групп отметили: *«...если человек не знает своего родного языка, он внутренне становится пустым... Если ребенок забыл свой язык, то ему тяжело будет проникнуться своей культурой. Ему и ни туда, и ни сюда. Потом он и спивается, стреляется и т. д.».*

Другим аспектом недостаточной эффективности обучения родному языку, выделенным участниками фокус-групп, выступает дисфункциональность школы в части выбора образовательных программ: *«...вот почему у нас родные языки плохо ведутся? Директор, который приехал, например, из Кирова, ему этот родной язык «до фени», как говорится. И он выбирает первую или вторую учебную программу в сельской местности, а не третью. Они не могут осознать, что здесь как раз и нужна та программа, в кото-*

*рой много внимания уделено родному языку»; «...преподаватели жалуются, что у них убирают часы. Такого быть не должно. Если мы хотим, чтобы северные народы проживали тут, нам нужен язык, чтобы выращивать оленеводов».*

Несмотря на значимость вклада в образование КМНС школ-интернатов, существуют и объективные проблемы. Дети длительное время живут без родителей, что ослабляет преемственность и передачу опыта, постоянное передвижение тундровиков не позволяет детям ходить в стационарные детские сады и готовиться к обучению в школе. Одним из способов разрешения проблемы доступности качественного образования для коренных малочисленных народов Севера, ведущих кочевой образ жизни, стал региональный проект «Кочевая школа». Он направлен на максимальное приближение обучения детей КМНС к местам кочевий.

Ведущая функция национальной школы видится участникам фокус-группового исследования так: *«любая школа, вне зависимости от ее типа, должна научить, воспитать и развить ребенка, несмотря на то, где он будет жить в последующем: в селе, городе или тундре. Ребенок после выхода из школы должен быть готов к той жизни, которая его встретит»; «...не дать ребенку оторваться от своей среды или традиционного уклада...».*

Законодательство ЯНАО регламентирует возможность выбора кочевой формы получения образования на уровне дошкольного и начального общего образования. На территории округа кочевое образование реализовано для 200 детей кочевников 22 образовательными организациями (в том числе, 17 детских садов и 5 школ). В округе развиваются несколько моделей кочевого образования, например, полустационарная школа А. Неркаги, стационарная модель, дистанционная модель. Будущих кочевых учителей и воспитателей готовят в Ямальском многопрофильном колледже, приобретены модульные здания кочевых школ, выделены гранты для реализации инновационных проектов по развитию кочевых форм обучения, разработаны учебно-методические пособия нового поколения для кочевых учителей и воспитателей.

Основная роль кочевой школы, по мнению учителей, опрошенных в рамках анкетирования, такова (в порядке убывания, в % к числу ответивших):

1) социально-педагогическая основа формирования системы образования на Крайнем Севере — 35%;

2) подготовка детей к обучению в школах последующих ступеней и проживанию в условиях интерната — 24%;

3) форма и способ предварительной подготовки детей к обучению в школе первой ступени — 17%;

4) формирование семейных и этнических ценностей в сознании детей — 13%;

5) овладение детьми русским языком, как языком межнационального общения — 11%.

Специально вопрос об оценке эффективности кочевой школы в рамках данного исследования не рассматривался, однако в ходе проведения фокус-группового интервью выявлены некоторые особенности ее функционирования. Участниками фокус-группового исследования выделено существенное социальное противоречие по поводу эффективности кочевых школ, которое нуждается во внимательном, вдумчивом осмыслении. Это противоречие продолжает оставаться предметом современных дискуссий: некоторые полагают, что кочевые школы являются «золотыми», поскольку требуют слишком больших финансовых вложений, другие утверждают, что для людей, ведущих кочевой образ жизни, эти школы являются жизненно необходимыми [3]. *«Учитель может приехать и обучить ребенка в их особых условиях. Для ребенка это намного меньший стресс, нежели чем обучаться в интернате»; «...лично положительно оцениваю этот проект»; «...главное, как это реализовывать».*

Респонденты обратили внимание на следующие характеристики кочевой школы и ее места в современной образовательной среде региона. Один из участников фокус-группового исследования озвучивает следующее: *«кочевая школа на сегодняшний день, возможно, в некоторых районах проживания востребована, а в дру-*



гих — совершенно не нужна». Воспитатели школ-интернатов, на основании собственного опыта обучения в таких условиях и общения с учениками кочевых школ, приводят доводы против кочевых школ, как формы получения начального и среднего образования, полагая, что дети должны учиться в обычных школах, либо школах-интернатах: «...дети кочевых школ теряются в социуме... они выходят во взрослую жизнь и не ориентируются в ней ...», «... когда к нам приезжают, некоторые сдают экзамены только на третий раз. Если бы они были в интернате, им бы было намного легче...». Некоторые учителя базовых школ характеризуют кочевые школы так: «...кочевая школа проигрывает в плане обучения, по сравнению с интернатом или обычной школой».

Специфика кочевой школы состоит в применении адаптированной образовательной программы, которая объективно уступает основной: «...адаптированная программа всегда проигрывает основной. Тут даже спорить не о чем», «в прошлом году у нас был опрос родителей тундровых детей. Они сказали: мы не хотим отдавать детей в кочевую школу. Они знают, что они привезли детей в интернат, и они сытые, за ними следят, и с ними сделают уроки».

Другой специфической чертой в работе кочевой школы является влияние национальности учителя: «...учитель родного языка находится в условиях, когда ему приходится выживать... (он) испытывает агрессию не от русскоязычного населения, а от своего народа. Потому что если учитель что-то сказал не так, то к нему отношение более предвзятое, нежели чем к приезжим учителям... В кочевых школах должны работать те учителя, которые не являются родственниками людей, проживающих в стойбище».

Трудно решаемыми проблемами кочевой школы участникам анкетного опроса представляются следующие (расположены по мере убывания, в % к числу ответивших):

1) недостаточная психологическая и методическая подготовка учителей к работе в кочевых школах — 27%;

- 2) отсутствие или недостаток учебных и методических пособий, адаптированных к обучению детей в кочевых школах — 15%;
- 3) недостаток или отсутствие опыта взаимодействия «кочевой школы», «базовой школы» и администрации поселения и муниципального управления — 14%;
- 4) сложившийся стереотип населения — обучение детей в школах-интернатах — 14%;
- 5) отсутствие мобильной материальной базы кочевых школ — 10%;
- 6) отсутствие доступа учителей кочевых школ к электронной библиотеке — 5%;
- 7) гарантированное и современное обеспечение учителей кочевых школ транспортом — 4%.

По мнению участников фокус-группового исследования, учитель кочевой школы нуждается в жилье: *«...практически у всех коренных северян, которые ездят в кочевнической зоне, нет жилья, ... следовательно, и их дети, которые выучились, также оказываются без жилья. То есть они приезжают работать в поселок, и живут у своих родственников ... администрация в поселке говорит: «у вас же здесь есть родственники, так и живите у них». Это, наверное, больше всего сказывается на самосознании учителя родного языка. Вот почему наши выучившиеся дети не хотят сейчас ехать в поселок к своим родственникам».*

Опрошенные рассматривают кочевую школу в качестве ресурсной формы дошкольного образования: *«...кочевые школы лучше использовать как дошкольное учреждение. Это был бы хороший инструмент для подготовки детей к бытовым условиям»; «...кочевая школа должна быть как школа-сад. А после 5 класса должны ехать в общеобразовательные школы или школы-интернаты»; «...я — за дошкольное кочевое обучение в большей степени. Например, ребенок проучился в кочевой школе все одиннадцать классов. После этого, когда он приезжает в поселок, ему там тяжело адаптироваться. Этот вариант, на мой взгляд, подходит только для тех, кто потом хочет жить в тундре».*

Дошкольная подготовка в кочевой форме облегчает адаптацию детей к школе-интернату, повышает успешность, мотивацию учеников в первые месяцы школьного обучения. Дети получают дошкольное образование и предшкольную подготовку в месте, где проживает семья, сохраняя навыки общения на родном языке, культурно-исторические традиции коренного народа. Указанная позиция подтверждается результатами анкетного опроса учителей, которые характеризуют кочевую школу, как форму предварительной подготовки детей к обучению в школе первой ступени (16,4%), в школах последующих ступеней и проживанию в условиях интерната (24,7%).

Можно выделить ряд отличий учителя кочевой школы от учителя городской или сельской СОШ. Оптимальные условия эффективного воспитания и обучения здорового подрастающего поколения северян возможны при условии:

- глубокого знания этнокультурных и этнопсихологических особенностей коренного населения Севера и способности учитывать их в образовательной деятельности;
- знания особенностей ведения традиционного образа жизни, традиционных видов деятельности, способность с их учетом организовать образовательную деятельность, сочетать образование с трудовой деятельностью детей;
- владения будущим педагогом современными ИКТ обучения;
- владения учителем компетенциями смежных педагогических профессий: воспитателя, психолога, социального педагога [4].

Образование детей из числа КМНС — это составная часть системы образования России, которая реализуется с учетом права обучения на родном языке. В местах традиционного проживания и хозяйственной деятельности малочисленных народов Севера функционируют дневные общеобразовательные школы, школы-интернаты. В местах кочевания оленеводов инициировано создание кочевых школ, в которых дети получают начальное образование с учетом традиционного образа жизни.

Однако эти новые формы обучения требуют решения вопросов материально-технического обеспечения, специальной подготовки учителей для кочевых школ, разработки учебно-методических пособий и программ. В ЯНАО сохраняется интернатная система обучения. Объективные обстоятельства не позволяют полностью отказаться от школ-интернатов, несмотря на то, что они отрывают детей северян от ценностей родной культуры, языка.

Таким образом, несмотря на очевидный прогресс в части развития образования детей из числа коренных малочисленных народов Севера, в ходе проведенного исследования выявлены некоторые проблемные зоны.

Общими проблемами обучения в области родного языка и культуры для всех регионов являются: непрерывность и преемственность обучения; формы и организационные условия обучения; содержание образовательных программ, материально-техническое, методическое и кадровое обеспечение образовательного процесса.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Учитель — одна из наиболее распространенных общественных профессий, возникшая как следствие необходимости воспитания и обучения следующих поколений для более успешного и быстрого их вхождения в общественную жизнь и роста общественных возможностей содержания отдельных людей, выполняющих эти задачи.

Очевидно, что уровень образования в обществе не может быть выше, чем уровень профессиональной подготовки учителя. Педагог — основной человек в школе и от его талантов зависит результат работы школы и успешность каждого школьника. В 1990-е и начале 2000-х гг. профессия педагога была непрестижной и в педагогические вузы поступали не самые сильные и подготовленные абитуриенты, а работать в школу шли отнюдь не самые талантливые выпускники педагогических вузов. Это явление достаточно негативно и, более того, социально опасно. В социологии образования оно называется «двойным отрицательным отбором». К счастью, по результатам многочисленных социологических исследований об уровне престижа педагогической профессии и по количеству вакансий в школах мы видим, что в течение последних 3-4 лет ситуация коренным образом изменилась. В школах практически нет вакансий, все учительские ставки заполнены. Seriously вырос конкурс в педагогические университеты и не только количественно, но и качественно: возросли баллы ЕГЭ у абитуриентов. Увеличилось количество молодых учителей в школах.

К сожалению, для ощутимого обновления и «переформатирования» системы образования потребуются годы, но наша страна уже на этом пути. Серьезную роль в этом процессе сыграло повышение заработных плат педагогов в сфере образования.

Как отмечает Министр образования и науки Российской Федерации Д. В. Ливанов: «За три года практически в два раза повысили заработную плату учителям. Сейчас перед каждым регионом стоит определенная цель — заработная плата учителей должна быть не

ниже чем средняя заработная плата в этом регионе. Каждый регион обеспечивает достижение этого показателя» [1].

По официальным статистическим данным по Ямало-Ненецкому автономному округу на протяжении последнего десятилетия отмечается снижение числа учреждений общего образования (по всем без исключения категориям общеобразовательных учреждений — государственным и муниципальным, дневным и вечерним). Без изменения остается лишь число негосударственных школ. Также в большинстве школ зафиксировано снижение контингента обучающихся и педагогического состава. Данный процесс оптимизации системы общего образования практически не отразился на пропорции «учитель/ученик», которая колеблется в городских школах в пределах 1:15-1:16, в сельских школах — 1:11.

Можно сделать вывод о происходящем процессе оптимизации системы общего образования, реализуемом в том числе при помощи сокращения количества школ и педагогического персонала.

Приведем основные выводы, сформулированные на основании результатов проведенного нами социологического исследования:

1. В Ямало-Ненецком автономном округе 76% педагогов имеют высшее педагогическое образование. Две трети педагогов причисляют себя к среднему классу (65%), а каждый пятый относит себя к социальному слою «выше среднего» (20%). В науке существует множество подходов к определению критериев среднего класса. Один из них — самоидентификация. Другие подходы основываются на конкретной сумме устойчивых доходов, достаточных для удовлетворения широкого круга материальных и социальных потребностей либо на совокупности ряда критериев: наличие высшего образования, нефизический характер труда и пр. Большинство респондентов проживают в отдельной благоустроенной квартире.

2. В качестве наиболее актуальных проблем современного общества педагоги назвали «незащищенность прав и свобод гражданина» (86%), «социальное неравенство» (76%). Все прочие проблемы беспокоят респондентов значительно реже. Так, безработицу, экономический кризис, падение нравов в обществе и снижение

культурного уровня отметили 24% опрошенных. На третьем месте — «загрязнение окружающей среды и плохая экология» (19%). Мужчины значительно чаще, по сравнению с женщинами, отмечали «безработицу» и «экономический кризис». В свою очередь, для женщин наиболее заметно «падение нравов в обществе и снижение культурного уровня» и «социальное неравенство».

3. Наиболее низкий уровень удовлетворенности педагогов среди различных аспектов качества жизни отмечается в отношении уровня благосостояния своей семьи (лишь 22% удовлетворены), духовного богатства своей жизни (25%) и своей физической активностью (29%).

4. Удовлетворенность социальной значимостью своего труда находится на достаточно высоком уровне — 72%. Удовлетворенность своей работой в целом выразили 89% опрошенных. Уровнем своего дохода удовлетворены 59%. Финансовое положение своей семьи устраивает 58% респондентов. Основной источник дохода педагогов — зарплата на основной работе (93%). Семейный бюджет каждого четвертого педагога пополняется за счет пенсии или пособий (23%). Наиболее активны в плане подработки — респонденты в возрасте от 30 до 49 лет (каждый пятый респондент) и в основном это деятельность, не связанная с основной работой (11%) или дополнительная нагрузка в своей школе или подработка в других школах (11%). Уровень оплаты учителя более половины респондентов оценивают как низкий («заработная плата может обеспечить только минимальные потребности»). Лишь каждый третий респондент считает заработную плату учителя вполне достойной. Молодые педагоги чаще высказывают неудовлетворенность уровнем заработной платы.

По мнению более чем половины опрошенных, за последние пять лет материальное положение их семьи улучшилось, в том числе каждый девятый педагог отмечает существенное улучшение своего материального положения. Так, по уровню материальной обеспеченности к категории «бедные» себя причисляют 12,5% педагогов, «малообеспеченными» считают себя 35,3%, «обеспеченными» — 37% и «зажиточными» — 13,2% опрошенных.

На свое будущее большинство респондентов смотрит «с надеждой и оптимизмом» (42%), «спокойно, без особых тревог и иллюзий» — 39%. Уровень тревожности женщин существенно повышен (21%) по сравнению с сильным полом (14%). Педагоги ожидают, что в ближайшие пять лет их материальное положение немного улучшится (30%) или «существенно улучшится» (17%).

5. При оценке удовлетворенности учителей своей жизнью важным показателем является наличие у респондента свободного времени. От основной и домашней работы более чем у половины опрошенных свободно от 1 до 4 часов (61%). Каждый четвертый педагог отмечает свободу от повседневных обязанностей на протяжении 5-8 часов в неделю (24%). Ожидаемо, мужчины менее загружены домашней работой: более 4 часов свободного времени в неделю имеет каждый второй мужчина и только каждая третья женщина. Также чем старше респондент, тем меньше количество свободного времени у него остается. Большинство респондентов расходуют свое свободное время на просмотр телевизионных передач, слушают музыку, читают книги и смотрят фильмы, занимаются самообразованием, играют с детьми.

Каждый второй педагог экономит на большинстве услуг, требующих финансовых затрат и на удобстве жизни в целом, ради полноценного отдыха в период отпуска. Не смотря на это эффективность проведения отпуска большинством респондентов оценивается как недостаточно высокая. Наиболее распространенный среди педагогов способ провести отпуск — съездить в гости к родственникам, отдохнуть в курортном месте без путевки или провести отпуск дома, занимаясь домашними делами.

6. Уровень здоровья большинство респондентов оценивают как весьма хорошее и удовлетворительное (в сумме 86%). Анализ ответов респондентов о качестве здоровья ожидаемо коррелирует с возрастом. Начинающие педагоги (возрастная группа до 30 лет) в 20% случаев имеют отличное здоровье и удовлетворительное в каждом четвертом случае (24%). В то же время, об удовлетворительном уровне здоровья заявляет половина педагогов старше 50 лет, а 13% характеризует свое самочувствие как «слабое» и от-



мечает наличие хронических заболеваний. По сравнению с прошлогодним состоянием здоровья, сегодня более половины педагогов чувствуют себя аналогичным образом. Здоровый образ жизни ведут две трети респондентов. Наиболее халатно к своему здоровью относятся респонденты в возрасте до 30 лет (каждый седьмой педагог не ведет здоровый образ жизни).

7. Основным профориентационным мотивом для каждого второго педагога стала «привлекательность работы с детьми» и «возможность заниматься любимым делом». На втором месте в рейтинге значимости детерминант выбора педагогической профессии стало «желание работать в школе» и «общественная значимость профессии» (актуально для четверти респондентов).

Мужчины и женщины при выборе педагогической профессии основывались на различных факторах. Так, для женщин более приоритетными стали такие факторы: «привлекательность работы с детьми» и «возможность заниматься любимым делом». Значимость общественного престижа педагогической профессии в обществе более чем в два раза (!) выше среди женщин, чем среди мужчин. Также желание работать в школе предопределило профессиональный выбор каждой четвертой учительницы и лишь одного из десяти мужчин-учителей. Среди респондентов различных возрастных групп видна динамика приоритетов при выборе профессии. Старшее поколение при выборе профессии в большей степени было ориентировано на работу именно с детьми в образовательном учреждении. Для молодого поколения педагогов более важен уже устоявшийся социальный статус учителя.

8. Удовлетворенность своей профессией демонстрирует абсолютное большинство опрошенных. Профессиональная удовлетворенность педагогов зависит от пола респондента. Мужчины более чем в два раза чаще, по сравнению с женщинами, отмечали относительную неудовлетворенность своей профессией («вариант ответа «скорее не доволен»). Интересна выявленная закономерность — удовлетворенность профессией имеет прямо пропорциональную взаимосвязь с возрастом респондента. Среди начинающих педагогов полную удовлетворенность профессией отметили менее поло-

вины опрошенных (что меньше среднего значения по выборке). В то время как подавляющее большинство педагогов предпенсионного и пенсионного возраста демонстрируют высокую степень удовлетворенности. Так, в возрастной группе «от 50 до 59 лет» вполне довольны своей профессией — более половины опрошенных, а среди лиц, старше 60 лет — три четверти респондентов.

9. За последние пять лет отмечается положительная динамика престижа профессии учителя (по мнению более чем трети педагогов). О понижении статуса учителя в обществе свидетельствует каждый четвертый респондент. Педагоги, работающие с начальными классами, наиболее оптимистично оценивают динамику престижа педагогической профессии за пять лет (45% отметили повышение престижа). Реже всех о повышении социальной значимости профессии учителя пишут учителя 4-7 классов (28%). Своим социальным положением удовлетворены три четверти педагогов. Женщины демонстрируют сравнительно более высокую степень удовлетворенности профессией.

10. Более половины педагогов не планируют менять свою профессию. Среди тех, кто рассматривает подобную перспективу, ключевым фактором является большое количество времени, которое отнимает их работа (в каждом третьем случае), причем для женщин данный фактор в два (!) раза более значим, по сравнению с мужчинами. На втором месте — «низкий уровень заработной платы» (в каждом четвертом случае). Примечательно, что минимальный уровень «укорененности» в профессии отмечается среди приезжих, проживающих в ЯНАО лишь временно, — из них почти половина респондентов выразила готовность перейти на другую работу при первой возможности. Наиболее верны профессии приезжие, приживающиеся постоянно (каждый третий не готов сменить работу).

В минимальной степени «укоренены» в профессии представители молодого поколения педагогов. Чем старше педагог, тем реже его посещают мысли о смене места работы или профессии в целом. В предпенсионном возрасте лишь каждый четвертый педагог склонен к решительному шагу смены профессии.

Для того чтобы педагог решился на смену работы, ему должны быть предложены более высокая заработная плата и благоприятные условия работы.

11. Три четверти опрошенных считают школу хорошим местом для работы молодежи. Для проверки объективности ответов мы спросили у респондентов — является ли школа лучшим местом работы для их детей. По сравнению с предыдущим вопросом сравнительно меньшая доля респондентов ответила утвердительно. Основываясь на этом результате, можно утверждать, что респонденты действительно считают школу одним из лучших мест для карьерного старта молодежи и последующего карьерного роста. Аналогичного они хотели бы и для своих детей/внуков. Как известно, им они плохого не пожелают. Значит, ответы респондентов в большей степени искренни.

12. Уровень авторитета педагога каждый второй респондент считает достаточно слабым. Вместе с тем более трети опрошенных придерживаются иной точки зрения — авторитет у современного учителя достаточно высокий и учитель является одним из авторитетов для учеников». Наиболее сильно проявляется влияние педагога на учеников в начальных классах, существенно снижаясь к 4-7 классу и возрастая в подростковом периоде 8-9 классов и вновь снижаясь к старшим классам.

13. Среди наиболее эффективных мер повышения социального статуса учителя и престижа профессии названы: «повышение заработной платы» (две трети респондентов), введение дополнительных льгот для учителей, вышедших на пенсию (каждый второй педагог) и реклама профессии (немногим менее половины опрошенных). Вместе с заранее сформулированными вариантами ответов на вопрос, респондентам предложено назвать собственные «рецепты» повышения социального статуса учителя и престижа педагогической профессии в целом: вывести образование из сферы услуг; модернизировать и оптимизировать труд учителя; самопиар, презентация своей профессии в обществе; омоложение педагогического состава школы; повышение ответственности родителей за

воспитание ребенка; юридическая защищенность учителя; социальные гарантии педагога; снижение объема «бумажной» работы.

14. Еженедельная урочная нагрузка более трети учителей составляет от 21 до 30 часов, а каждый пятый педагог загружен более 30 часов в неделю. Учителя-мужчины отмечают сравнительно более высокую загруженность основной работой, чем женщины. Проверка тетрадей в структуре еженедельной занятости более половины респондентов составляет «не более 4 часов». Каждый пятый педагог тратит от 5 до 8 часов в неделю на проверку работ школьников. Внеклассная работа со школьниками у половины респондентов занимает от 1 до 4 часов в неделю. У каждого четвертого респондента нет подобного вида работы. Наименее включенными во внеклассную работу с учениками являются молодые педагоги со стажем работы от 6 до 10 лет — среди них две трети уделяют данной работе лишь от 1 до 4 часов. Мужчины сравнительно больше времени уделяют внеклассной работе со школьниками. На «бумажную» работу еженедельно у половины педагогических работников уходит от 1 до 4 часов. Более трети опрошенных еженедельно расходует на заполнение различных бланков и форм от 5 до 8 часов. Каждый восьмой респондент вовсе не тратит время на подобный вид работы (13%). Реже всего поглощены «бумажной» работой молодые педагоги (до 30 лет) — каждый пятый начинающий учитель вовсе не тратит время на подобную работу, что в 1,6 раза выше среднего значения по выборке. Объемом учебной нагрузки удовлетворено абсолютное большинство педагогов.

15. Чувствуют себя ответственными за дела в коллективе абсолютное большинство педагогов. Усталость после рабочего дня чувствуют две трети учителей. Качеством питания в школьной столовой удовлетворены две трети респондентов. Молодые педагоги более критично относятся к питанию на рабочем месте — каждый пятый не удовлетворен качеством питания в школьной столовой. Оценка уровня оснащенности компьютерами и различными техническими средствами показала, что в каждом втором из трех случаев в школе достаточно много оборудования, доступного для школь-

ников. Наиболее высокий уровень оснащенности компьютерами и другими техническими средствами, по сравнению с другими школами, отмечается в гимназиях. Хуже всего по выборке ситуация обстоит в школах-интернатах и национальных школах.

16. Оснащение рабочего места педагога современной техникой способствует более эффективному и продуктивному обеспечению образовательного процесса. Так, рабочий стол абсолютного большинства педагогов оборудован принтером и ноутбуком/компьютером. Наличие мультимедийного проектора отметили три четверти опрошенных и только две трети педагогов имеют непосредственный доступ к интерактивной доске и демонстрационным материалам.

Владеют навыками работы за персональным компьютером 99% респондентов. Рабочее место 90% педагогов Ямала оснащено персональным компьютером. Большинство педагогов используют персональный компьютер для работы ежедневно (!) 96%, а остальные — несколько раз в неделю (4%).

Доступ в Интернет обеспечен для трех из каждых четырех педагогов. Развивающий эффект Интернета реализует лишь половина опрошенных: поиск информации, обогащение образовательного процесса, самообразование, самопрезентация, коммуникация с коллегами.

Опасности чрезмерного использования информационных технологий в образовательном процессе: деградация интеллектуального развития ребенка; психологические проблемы; деградация морально-нравственного развития ребенка; вред физическому здоровью, влияние на здоровье; потеря навыков коммуникации в реальном мире; отсутствие опасности; незащищенность от вредоносных программ и спама.

Отмечается высокая степень оснащенности педагогов личными гаджетами: наличие ноутбука/нетбука отмечают абсолютное большинство респондентов, смартфона (три четверти педагогов), компьютера (две трети учителей), простого сотового телефона и планшета (половина опрошенных). Практически все учителя применяют личные гаджеты для выполнения повседневной работы:

выход в Интернет, поиск информации, подготовка к занятиям, внеклассным мероприятиям и методической работы, общение с коллегами, родителями и учащимися.

17. Две трети респондентов (75%) считают, что в случае серьезных неприятностей могут рассчитывать на свою семью и друзей. На коллег в подобной ситуации рассчитывают лишь треть опрошенных (34%).

18. Свою работу характеризуют как ответственную три четверти респондентов, две трети педагогов разделяют точку зрения о том, что их работа требует большого умственного напряжения и высокой квалификации. Настораживает факт, что только треть опрошенных считают свою работу интересной и лишь один из семи респондентов согласился с утверждением, что их работа нравится другим.

19. Уровень профессиональной компетенции педагогов своей школы респонденты оценили в основном как «средний» (в половине случаев) и «выше среднего» (в каждом третьем случае).

20. Две трети респондентов уделяют самообразованию и чтению профессиональной литературы не более 4 часов в неделю, что является весьма недостаточным, низким показателем. Треть опрошенных занимается самообразованием еженедельно продолжительностью от 5 до 8 часов. Чем старше респондент, тем больше внимания он уделяет самообразованию. Необходимость повышения своей квалификации ощущают три четверти респондентов и в течение 1-3 лет абсолютное большинство респондентов планируют пройти обучение по программам повышения квалификации. Среди тех, кто не планирует подобного обучения/переобучения, преобладают лица предпенсионного и пенсионного возраста. Менее чем в половине случаев оптимальный вариант повышения квалификации — очное образование, в каждом третьем случае — дистанционное образование. Три четверти педагогов не ощущают никаких препятствий к повышению своего профессионального уровня. Остальные респонденты назвали наиболее значимые причины, препятствующие повышению квалификации в ближайшее время: загруженность на работе (24%); отсутствие финансирования

(42%); отсутствие очных курсов (19%); семейные обстоятельства (17%); нет подходящих курсов (15%); проблемы с Интернетом (7%); недостаточный стаж работы (5%); информационная несодержательность (5%)

21. Отношения работников внутри коллектива и с непосредственным руководителем чрезвычайно важны для поддержания благоприятной атмосферы на рабочем месте, формирования ощущения безопасности и уверенности в том, что коллеги придут на помощь в решении трудной профессиональной задачи или же поддержат в личном вопросе.

Атмосферу, которая царит в трудовом коллективе, большинство респондентов оценили как «атмосферу взаимного уважения и делового соперничества» (в каждом третьем случае), аналогичная доля респондентов характеризует атмосферу как «дружескую и доброжелательную», а четверть опрошенных отмечают наличие в их коллективе исключительно деловой атмосферы. О деструктивном настрое внутри свидетельствует каждый десятый респондент. Дружеская и доброжелательная атмосфера чаще всего преобладает в начальной школе, а деловая атмосфера — в школах-интернатах. Каждый второй респондент оценивает сплоченность коллектива как «высокую» и «выше среднего». У половины респондентов никогда не возникали конфликты с коллегами и основную причину этого они видят в собственной неконфликтности. Основные поводы возникновения конфликтных ситуаций между членами коллектива: в каждом втором случае из-за «недобросовестности педагогов в выполнении своих трудовых функций». Значительно менее конфликтогенными являются: «Неравномерное распределение работы, нагрузки» и «желание выдвинуться за счет других, «выслужиться» перед начальством», «необъективность руководителя в оценке труда учителя» (в каждом пятом случае).

О разделении педагогического коллектива на микрогруппы свидетельствуют три четверти опрошенных, причем женщины утвердительно отвечали на данный вопрос в 1,3 раза чаще мужчин. Отношениями с коллегами удовлетворены 94% опрошенных, а отношениями с администрацией школы — 89% педагогов.

22. Абсолютное большинство респондентов достаточно хорошо информированы о состоянии дел в коллективе. Аутсайдерами в коллективе (до которых информация о коллективе доходит в последнюю очередь в уже не актуальном виде) себя чувствуют 2% опрошенных и в основном это начинающие педагоги, пока не влившись в сеть неформальных контактов. Женщины в 1,4 раза чаще мужчин «практически всегда» информированы о делах в коллективе.

23. Наиболее важная проблема школы, по мнению абсолютного большинства педагогов — «недостаточное количество помещений в школе» и необеспеченность педагогов жильем (в каждом третьем случае). На втором месте — неудовлетворительное состояние социально-психологического климата в коллективе (актуально для каждого четвертого педагога). На третьем месте — «нехватка учительских кадров» и «низкая заработная плата» (значимо для каждого шестого учителя).

24. Какими качествами должен обладать современный педагог? В обязательном порядке он должен обладать такими приоритетными качествами: «глубокие знания своего предмета», «высокий культурный уровень» и «выносливость/стрессоустойчивость». В отношении таких качеств как «высокий культурный уровень» и «уровень эрудиции» реальные педагоги в два раза «отстают» от «идеальных». Наименее значимыми качествами для «идеального» педагога являются «гуманизм», «исполнительность», «лидерские качества», «умение отстаивать свою точку зрения, принципиальность». По всем названным переменным «идеальный» учитель в 1,5-2 раза превосходит «реального». По большинству рассматриваемых характеристик педагога в реальности педагоги «не дотягивают» до идеального образа. Однако по двум переменным «реальные» учителя превосходят «идеальных». В частности, таким качеством как «любовь к детям» обладает почти половина опрошенных, а для «идеального» учителя данное качество необходимо лишь в каждом третьем случае. Реальные педагоги в два (!) раза более исполнительны, чем необходимо. Уровень оптимизма лишь незначительно превышает «идеальный» уровень.



25. Что педагоги больше всего не любят в своей школе: руководство (19%); классный фонд (15%); работу в две смены (15%); организацию рабочего процесса (15%); совещания (12%); коллег (12%); претензии к зданию школы (11%); личностные качества педагогов и руководства (10%), учеников/детей (5%), родителей (3%), питание (3%).

26. Удовлетворенность отношениями с учениками выражают абсолютное большинство респондентов. Уровень общей удовлетворенности отношениями с родителями учеников незначительно ниже (по сравнению с удовлетворенностью отношениями с учениками), но на достаточно высоком уровне.

Конфликты с учениками не редкость в практике педагога, однако средняя периодичность конфликтов достаточно низкая — «раз в несколько лет» (в каждом пятом случае). Никогда не конфликтовали с учениками 62% респондентов.

Основные причины возникновения конфликтных ситуаций с учениками: в каждом втором случае — по вине ученика и связаны с некорректным поведением ученика по отношению к учителю и несоблюдение правил поведения на уроке, невыполнение домашнего задания. Каждый третий педагог видит причину возникновения конфликтов с учениками гораздо глубже — в его социальном окружении или физических/интеллектуальных особенностях.

Конфликты с родителями учеников — редкость для педагогов. Две трети респондентов никогда не конфликтовали с родителями своих воспитанников. Раз в несколько лет конфликтные ситуации возникают у каждого пятого респондента.

Конфликтные ситуации с родителями учеников чаще всего спровоцированы: учебной деятельностью (три четверти случаев), оценками ребенку (треть случаев), поведением ученика (в половине случаев), невыполнением родительских обязанностей (в четверти случаев).

27. По мнению большинства опрошенных, директор их школы пользуется реальным влиянием на дела коллектива.

Наиболее востребованные качества директора: организаторские и лидерские. Практически не значимы такие качества как мораль-

ные (справедливость, требовательность к себе, доброжелательность к людям) и коммуникативные (умение найти подход к каждому). Абсолютное большинство респондентов уверены, что их руководитель обладает данными качествами. Три четверти респондентов согласны с тем, что руководство школы защищает интересы педагогов и заботится о них. Удовлетворены своим коллективом 88% опрошенных. По мнению половины опрошенных, их школа управляется на уровне других школ (не хуже, но и не лучше). Четверть опрошенных уверены в лучшем управлении в их образовательном учреждении. Наиболее позитивно качество управления своим образовательным учреждением оценивают сотрудники гимназий.

28. По достижении пенсионного возраста четверть респондентов планируют остаться в ЯНАО, а каждый шестой уедет в Тюмень, десятая часть переедет на юг Тюменской области (10%). На переезд в Москву и Санкт-Петербург ориентированы соответственно 3 и 5% респондентов. Около 11% не определились с планами на будущее. Особенно это характерно для молодых педагогов, которым до пенсии еще далеко.

29. Помимо коренного населения, Ямало-Ненецкий автономный округ населяют мигранты, приехавшие для временного или постоянного проживания. Всю выборочную совокупность можно разделить на три категории: каждый седьмой представляет коренное население («аборигены»), три четверти — приезжие, постоянно проживающие на территории Ямало-Ненецкого автономного округа, а каждый тринадцатый — приезжий, проживающий временно.

Сколько поколений семьи педагога до него проживало на Крайнем Севере? В каждом втором случае — «одно» поколение (т. е. только сам респондент). В каждом третьем случае на территории Крайнего Севера проживают два поколения (помимо респондента, до него здесь жили/живут его родители).

На территории Ямала проживает достаточно большое количество приезжих. Основным каналом миграции являются другие субъекты Российской Федерации и другие страны (85%). Вопреки распространенному мнению, что Север «пополняется» за счет при-

езжих с юга Тюменской области, в действительности оттуда приехал лишь каждый восьмой респондент.

Для двух третей педагогов основными мотивами переезда на Крайний Север стали: «перспектива высокого заработка» и «переезд вслед за супругом/супругой».

30. В качестве наиболее значимых специфических «северных» условий и факторов, которые осложняют работу городских (поселковых) педагогических коллективов названы: климатические условия (90%); территориальная отдаленность от других субъектов РФ и крупных образовательных центров (85%); удаленность учреждения, труднодоступность во время межсезонья (65%); последствия погодных условий (47%); смещение графика учебного процесса (22%); межнациональное взаимодействие (10%).

31. Пути решения специфических «северных» проблем: минимизация бюрократии, борьба с «бумажной» работой педагогов (35%); повышение уровня заработной платы (31%); оптимизация качества жизни (28%); воспитание детей, взаимодействие с родителями (15%); организация образовательного процесса (82%); финансирование (70%); социальные льготы и гарантии (60%); жилье (55%); неразвитость инфраструктуры (45%); повышение квалификации педагогов (19%); повышение престижа учителя (7%); Интернет, связь и коммуникации (5%); кадровая политика, кадровые перестановки (3%); переезд как «бегство» (2%).

Среди льгот, которые получают педагоги, работающие в условиях Крайнего Севера, две трети учителей назвали «ежемесячные надбавки к заработной плате», а более половины респондентов получают дополнительные дни к отпуску. Этот вариант ответа был сравнительно более популярен у категорий респондентов «коренное население» и «приезжие, проживающие постоянно».

32. Наиболее важным специфическим качеством учителя национальной школы является «владение языком народностей Крайнего Севера» (68%), «владение внутренним интеллектуальным миром этноса, его духовностью» (63%), «особо бережное отношение к личности ребенка, находящегося в удалении от родителей и семьи» (62%), «толерантное отношение к этнической культуре» (59%).

Менее половины респондентов считают, что учитель кочевой школы должен понимать трудности кочевого образа жизни (45%).

33. Какие проблемы кочевых школ респонденты называют трудно решаемыми? На первом месте — «недостаточная психологическая и методическая подготовка учителей к работе в кочевых школах» (27%), на втором месте — «отсутствие или недостаток учебных и методических пособий, адаптированных к обучению детей в кочевых школах» (15%), на третьем месте — «недостаток или отсутствие опыта взаимодействия «кочевой школы», «базовой школы» и администрации поселения и муниципального управления» и «сложившийся стереотип населения — обучение детей в школах-интернатах» (14%).

34. Важно оценить состояние межкультурного взаимодействия среди учащихся школ Ямала. По мнению каждого второго респондента, наблюдается преобладание дружественных отношений и стремление учащихся разных национальностей и вероисповеданий к расширению контактов. Каждый третий респондент отмечает, что при внешнем спокойствии межнациональных отношений наблюдается скрытая напряженность, появляющаяся на бытовом уровне. Более чем половине респондентов не приходилось сталкиваться с проявлениями национально-религиозной неприязни и экстремизма среди учащихся учебного заведения.

Материалы проведенного исследования показывают в целом удовлетворительные оценки учительством условий и качества жизни, что позволяет прогнозировать их дальнейшее закрепление на территории ЯНАО, динамичное и устойчивое развитие автономного округа.

Для улучшения социально-профессионального положения, качества жизни учителя на Ямале и оптимизации его трудового процесса необходимо осуществить/интенсифицировать следующие меры поддержки работников сферы образования:

1. Регулярные и бесплатные (льготные) путевки на оздоровление.
2. Льготы для педагогов во время проживания в ЯНАО, а также во время передвижения по стране.

3. Гарантированное жилье на время работы в ЯНАО и конкурентоспособный уровень продажи квартиры на Ямале для и приобретения недвижимости в другом регионе страны.

4. Повышение заработной платы.

5. Введение доплат и социальных гарантий для педагога, работающего/проработавшего в условиях Крайнего Севера.

6. Повышенная пенсия по окончании трудовой деятельности.

7. Обучение/повышение квалификации педагогического состава в лучших образовательных организациях страны и мира (в очной/заочной форме).

8. Юридические консультации (правовая защищенность педагога).

9. Оптимизация трудового процесса, в том числе посредством снижения объема «бумажной» работы.

10. Компенсация затрат учителей за услуги сотовой связи.

11. Восстановление подготовительных классов для детей из числа коренных малочисленных народов Севера по обучению русскому языку и подготовке к школе.

12. Расширение объема преподавания родного языка коренных малых народов Севера в рамках реализуемой образовательной программы.

13. Преобразование Ямальского многопрофильного колледжа в высшее учебное заведение учителя-тьютора кочевой и основной школы Севера.

14. Обеспечение психологической и методической подготовки учителей к работе с детьми из числа коренных малочисленных народов Севера.

15. Вместе с тем необходимо регулярное проведение мониторинга динамики социально-профессионального портрета учителя, работающего с детьми из числа коренных малочисленных народов Севера, для корректировки окружной образовательной политики с учетом выявленных изменений.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Встреча с Дмитрием Ливановым на молодежном образовательном форуме «Территория смыслов — 2016». URL: <http://www.youtu.be/ MsBwpGxtckg> (дата обращения 15.07.2016).
2. Головин А. Ф. Кочевая школа как социально-педагогическая основа формирования системы образования на Крайнем Севере: пути становления и проблемы развития // Сибирский педагогический журнал. 2010. № 1. С. 252-271.
3. Жиркова С. Г. Кочевая школа: история и современность // Сибирский педагогический журнал. 2010. № 2. С. 276-284.
4. Неустроева А. Н. Инновационная модель учителя-тьютора кочевой и основной малокомплектной школы Севера // Фундаментальные исследования. 2013. № 10-11. С. 2529-2533. URL: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=32829> (дата обращения: 16.05.2016).
5. Общеобразовательные учреждения // Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ямало-Ненецкому автономному округу. URL: [http://www.yamalstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/yamalstat/resources/09d4cc00448e19e4b1cff520d5236cbc/Общеобразовательные+учреждения.htm](http://www.yamalstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/yamalstat/resources/09d4cc00448e19e4b1cff520d5236cbc/Общеобразовательные+учреждения.htm) (дата обращения 15.07.2016).
6. Опыт России по кочевым школам был представлен во время первой недели постоянного форума ООН // <http://www.sovetnational.ru/opyit-rossii-po-kochevyim-shkolam-byil-predstavlen-vo-vremya-pervoj-nedeli-postoyannogo-foruma-oon.html> (дата обращения 15.07.2016).
7. Официальные публикации итогов Всероссийской переписи населения 2010 года. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/perepis2010/croc/perepis\\_itogi1612.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm) (дата обращения 15.07.2016).
8. Постоянный форум по вопросам коренных народов. Доклад о работе двенадцатой сессии (20–31 мая 2013 года). Экономический и Социальный Совет. Официальные отчеты. URL: <http://www.refworld.org.ru/pdfid/51f8ea184.pdf> (дата обращения 15.07.2016).
9. Распоряжение Правительства РФ от 12.10.2012 № 1906-р (ред. от 18.02.2015) «Об утверждении Плана мероприятий по реализации в 2012-2015 годах Концепции устойчивого развития коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_136517](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_136517) (дата обращения 15.07.2016).
10. Саункина Н. В. Авторитет педагога в становлении личности обучающихся // <http://www.festival.1september.ru/articles/589043/> (дата обращения 15.07.2016).
11. Современное состояние и пути развития коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации // Совет Федерации Федерального собрания Российской Федерации. 2012. 292 с.

Научное издание

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ  
ПОРТРЕТ УЧИТЕЛЬСТВА  
ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО  
АВТОНОМНОГО ОКРУГА

*Информационно-аналитический материал  
по итогам социологического исследования*

В авторской редакции  
Корректор  
Компьютерная верстка  
Компьютерный дизайн  
обложки  
Печать цифровая

*Ю. Ф. Евстигнеева*  
*С. Ф. Обрядова*  
*Е. Г. Шмакова*  
*А. В. Башкиров*

Подготовлено к изданию 18.08.2016. Тираж 100 экз.  
Объем 10,5 усл. п. л. Формат 60×84/16. Заказ 697.

---

Издательство Тюменского государственного университета  
625003, г. Тюмень, ул. Семакова, 10  
Тел./факс: (3452) 59-74-68; 59-74-81  
E-mail: izdatelstvo@utmn.ru