

# Социальный контекст внедрения национальной системы учительского роста в России: информированность и отношение учителей

**Марголис А.А.\*,**

ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия,  
margolisaa@mgppu.ru

**Новикова Е.М.\*\*,**

ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия,  
elena.novikova88@gmail.com

Представлены результаты исследований Центра прикладных психолого-педагогических исследований МГППУ 2016 г., на основе которых дан анализ информированности и отношения российских учителей к национальной системе учительского роста. Обращается внимание на объем выборки, представляющей 838 педагогов из 9 федеральных округов. Делается вывод о том, что на сегодняшний день российским педагогам немного известно о Национальной системе учительского роста (НСУР). Подчеркивается, что при этом уровень информированности во многом определяет отношение учителей к процессу внедрения НСУР. Отмечается, что в целом российские педагоги указали на положительное отношение к введению горизонтальной должностной иерархии, но они не уверены, что новая модель обеспечит реальные возможности для карьерного роста. Представлена оценка готовности школ к переходу на новую систему и вероятных последствий такого шага, данная участниками процесса – педагогами общеобразовательных школ.

**Ключевые слова:** карьера учителя, профессия учителя, учительский рост, национальная система учительского роста (НСУР), педагог/преподаватель/учитель.

По мнению ученых, подготовивших отчет для Национальной сети учителей штатов года и Центра эффективности педагога Пирсона (the National Network of State Teachers of the Year and the Center for Educator Effectiveness

at Pearson), профессия учителя исторически редко ассоциировалась с таким понятием, как карьерный рост, и чаще всего была малоподвижной с точки зрения доступа к большему заработку или более высокой статусной позиции.

## Для цитаты:

Марголис А.А., Новикова Е.М. Социальный контекст внедрения национальной системы учительского роста в России: информированность и отношение учителей // Психологическая наука и образование. 2017. Т. 22. № 4. С. 10–. doi: 10.17759/pse.2017220403

\* Марголис Аркадий Аронович, кандидат психологических наук, первый проректор, ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия. E-mail: margolisaa@mgppu.ru

\*\* Новикова Елена Михайловна, научный сотрудник, ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия. E-mail: elena.novikova88@gmail.com

Серьезным (и практически единственным) шагом в карьере можно было считать лишь административную должность в школе [19].

Аналогичная ситуация характерна не только для США, но и для России. Так, С.В. Кутняк описывает карьерный рост педагога следующим образом: «Применительно к сфере образования карьерный рост понимается не столько как продвижение педагогического работника вверх по служебной лестнице в рамках своей специальности, сколько как максимальное раскрытие и реализация своего профессионального потенциала». Апеллируя к возможностям раскрытия педагогом своего профессионального потенциала, он, тем не менее, также говорит об «устоявшихся стереотипах», о том, «...что у учителя нет карьерного стимула, который двигал бы его вверх по служебной лестнице, что занимаемая должность учителя-предметника или учителя начальных классов остается неизменной на протяжении всего трудового пути, что карьерный потолок – это повышение до завуча или директора школы» [4].

Эти и другие проблемы в области образования привели к необходимости переосмысления профессии учителя, его карьеры и профессионального развития. Среди зарубежных исследователей, которые занимались изучением вопросов построения карьеры и профессионального развития учителя, можно отметить таких, как: Л. Дарлинг-Хаммонд [8; 9], Дж. Мехта [16], Б. Хассель [17;18], А. Уайз [20], Д. Берлинер [7], Р. Ингерсолл [13; 14], М. Фуллан [10; 11; 12] и другие.

Развитие процесса стандартизации профессии учителя также стало толчком к осмыслению возможностей горизонтального и вертикального построения карьеры. Так, внедрение профессиональных стандартов, по мнению Ингверсона, напрямую сопряжено с «... поэтапной карьерной структурой и системой оплаты труда, которые обеспечивают стимулы и признание достижений этих стандартов» [15].

Как следствие, с развитием профессиональных стандартов в России встал вопрос и о структуре карьеры учителя. А с 2015 г. в России получила свое официальное развитие

идея Национальной системы учительского роста (НСУР). Работа по подготовке мер, способствующих стимулированию профессионального учительского роста и повышению социального престижа профессии педагога в целом, велась и раньше. Анализ основных идей в российской науке представлен в работах Ю.М. Забродина, П.А. Сергоманова, Л.А. Гаязовой, О.И. Леонова [3], С.В. Кутняка [4], М.В. Александровой [1], А.Т. Гаспарашвили [2]. Однако активное развитие идея НСУР получила после поручения Президента Российской Федерации Правительству РФ разработать Национальную систему учительского роста (от 23 декабря 2015 г.)<sup>1</sup>.

По мнению разработчиков НСУР, рост профессионализма и социального престижа учителя должен быть структурно обеспечен и иерархически выстроен [5]. Поэтому было предложено разработать уровневую структуру профессионального стандарта педагога. Подобная система позволяет обеспечить перспективы карьерного роста как для опытных, так и для молодых педагогов. Разработчики профессионального уровня стандарта, опираясь на модель дифференциации профессиональных компетенций (где за каждой должностью закрепляются определенные функциональные обязанности), предлагают выделить три уровня соответствия занимаемой должности [5, с. 4]:

- учитель;
- старший учитель;
- ведущий учитель.

В ближайшее время планируется начать процесс внедрения профессионального стандарта педагога, одной из составляющих которого является модель дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями. Какой информацией об этой модели сегодня обладают современные российские учителя? Каково их отношение к этому нововведению? Считают ли они себя и свою школу готовой к переменам?

По итогам общественного обсуждения модели дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями для педагогических работников, осуществляющегося на сайте

<sup>1</sup> Перечень поручений по итогам заседания Государственного совета от 23 декабря 2015 года [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/51143>

«стандартпедагога.рф» [6], можно заключить, что среди работников педагогической сферы существуют разные мнения о внедрении такой системы. Одни педагоги считают, что «предлагаемая градация – учитель, старший учитель, ведущий учитель – замена существующих сегодня (учитель без категории, учитель первой квалификационной категории, учитель высшей квалификационной категории)», другие – что «что это всего лишь дополнительная бумажная нагрузка на учителя», а третьи – что «разделение учителей на подуровни – это правильно. Более квалифицированные и опытные педагоги должны не только получать большую зарплату, чем менее квалифицированные и опытные, но и делиться с коллегами по школе своим опытом».

Для того чтобы дать ответы на поставленные выше вопросы и понять, каково же все-таки отношение среди педагогов к НСУР, Центром прикладных психолого-педагогических исследований МГППУ совместно с Левада-центром в ноябре 2016 г. было проведено масштабное социологическое исследование, в котором учителя школы самостоятельно заполняли предложенные им анкеты. С помощью трехступенчатой стратифицированной вероятностной выборки было определено 838 школьных педа-

гогов государственных и муниципальных общеобразовательных организаций из 9 федеральных округов РФ. В соответствии с заданными квотами по стажу работы педагогов в каждой школе отбиралось по 8–12 учителей-предметников и учителей начальной школы, имеющих педагогический стаж более 6 месяцев, из них 1 – с педагогическим стажем до 5 лет (включительно), 1 – от 6 до 10 лет, 1–3 – от 11 до 20 лет, 5–7 – свыше 20 лет. Результаты делятся на два больших блока: информированность педагогов и их отношение к НСУР.

### Информированность педагогов о НСУР

В результате социологического опроса российских учителей выяснилось, что о существовании Национальной системы учительского роста (НСУР) информировано недостаточно педагогов общеобразовательных школ. Лишь треть из них «знают» о НСУР – 32%. Четверть опрошенных впервые встречаются с подобным понятием («ничего не знаю» – 25%). 44% педагогов смутно понимают, в чем суть новой системы, так как не более чем «что-то слышали» о ней. При этом уровень информированности о НСУР существенно различается в различных регионах России (рис. 1).

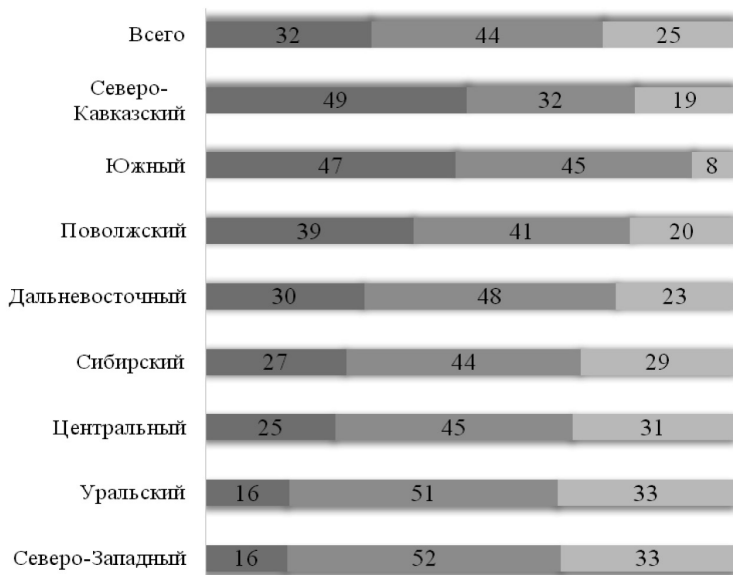


Рис. 1. Информированность учителей о НСУР в российских федеральных округах(%):  
 ■ – да, знаю; ■ – что-то слышал; ■ – нет, ничего не знаю

Больше всего осведомленных респондентов встречается среди опытных педагогов со стажем более 10 лет работы (рис. 2). Более трети из них заявили, что «знают» о НСУР (со стажем работы от 11 до 20 лет – 34% и более 20 лет – 35%). Наименее осведомлены учителя, которые работают в школе меньше 10 лет. Только 16% педагогов со стажем от 6 до 10 лет указали, что «знают» о НСУР. Их более молодые коллеги (с опытом до 5 лет) чаще заявляли о владении информацией подобного рода – 26%, но при этом среди них наибольшее число тех, кто «ничего не знает» – 41%.

### Отношение российских учителей к введению НСУР

Большинство российских педагогов заявили о своем положительном отношении к введению уровневой структуры профессионального стандарта (суммарный показатель положительного отношения «безусловно положительно» + «скорее положительно» составил 67%, рис. 3).

Чаще всего положительное отношение к введению НСУР отмечается среди педагогов Поволжского (суммарный показатель поло-

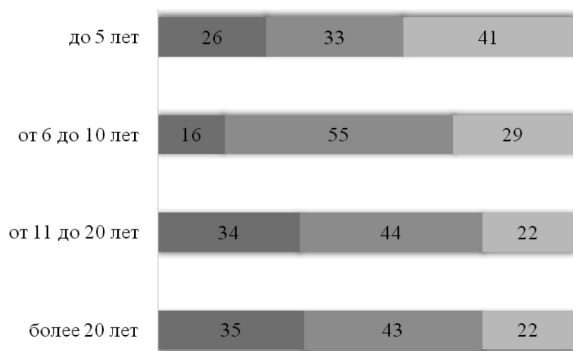


Рис. 2. Информированность учителей о НСУР в зависимости от стажа (%):  
■ – да, знаю; ■ – что-то слышал; □ – нет, ничего не знаю

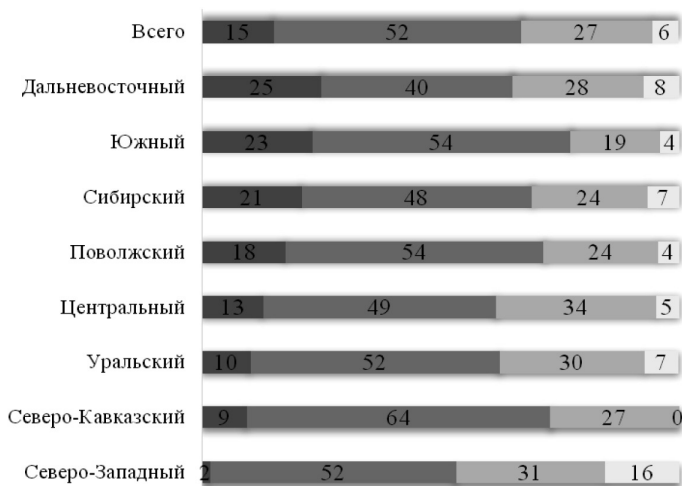


Рис. 3. Отношение к введению НСУР среди учителей из российских федеральных округов (%):  
■ – безусловно, положительное; ■ – скорее положительное; □ – скорее отрицательное;  
□ – безусловно, отрицательное

жительного отношения «безусловно, положительно» + «скорее положительно» составил 72%), Сибирского (69%), Южного (67%) и Дальневосточного (65%) федеральных округов России. Наиболее негативно встречают нововведения учителя из Северо-Западного федерального округа – половина респондентов заявили об отрицательном отношении (суммарный показатель отрицательного отношения – «скорее отрицательно» + «безусловно, отрицательно» составил 47%).

Педагоги с разным стажем работы в целом практически одинаково относятся к введению НСУР в общеобразовательной школе. Следовательно, длительность стажа не оказывает существенного влияния на положительное или отрицательное отношение. Та же ситуация и с фактором возраста – как молодые, так и более взрослые учителя в равной мере одобряют или нет намечающиеся перемены в своей профессиональной деятельности.

Определяющим фактором положительного отношения является высокая информированность респондента. Чем лучше осведомлен педагог о содержании НСУР, тем чаще он позитивно оценивает его внедрение в систему общеобразовательной школы. По данным опроса, среди тех, кто «знает» о НСУР наибольшее количество позитивно настроенных – 81% (табл. 1). Напротив, в группе с негативным отношением чаще всего встречаются респонденты, которые «ничего не знают» – 44%.

В ходе проведенного опроса выяснилось, что, несмотря на заявленное педагогами положительное отношение, в действительности в педагогическом сообществе пока нет однозначного понимания того, может ли НСУР обеспечить реальные возможности для карьерного роста. Среднее значение по шкале от 1 до 10, где оценивалась возможность про-

фессионального развития, составило 6 баллов (рис. 4). Чаще всего учителя выбирали оценку в 5 баллов (22%), что свидетельствует о высоком уровне «неопределенности» мнений участников опроса.

Менее трети педагогов (31%) высоко оценивают потенциальную возможность профессионального развития в ходе реализации НСУР (по шкале от 1 до 10, суммарный показатель 8, 9 и 10 баллов составил 31%). Пятая часть участников опроса (суммарный показатель баллов 1, 2, 3 – 20%) считают, что введение дифференцированной системы должностей «не окажет никакого влияния на карьерное продвижение» в профессии.

Степень информированности респондента существенно влияет на его представление о благоприятных возможностях модели дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями. Высокие возможности для карьерного роста в педагогической деятельности в два раза чаще отмечают учителя, которые «знают о НСУР» (40% – суммарный показатель баллов 8, 9 и 10, рис. 5), чем те, кто «ничего не знает» (22%).

По замыслу разработчиков, ведущий учитель должен осуществлять содержательное педагогическое управление, координацию работы команды учителей и других специалистов, с целью решения вопросов развития детей с учетом их особенностей. В социологическом исследовании было проанализировано отношение участников опроса к возможности реализации функции наставничества в отношении начинающих коллег ведущим учителем при сохранении заработной платы и сокращении урочной деятельности. Выяснилось, что в целом данное предложение является привлекательным для педагогов. Около половины респондентов «полностью поддержали» подобную схему распределения нагрузки для ведущего учителя (суммарный

Таблица 1

**Влияние информированности учителей о НСУР на отношение к его введению, %**

Информированность	Отношение к введению НСУР	
	Положительное	Отрицательное
Да, знаю	81	19
Что-то слышал	63	37
Нет, ничего не знаю	56	44

показатель баллов 8, 9 и 10 составил 46%, рис. 6). Только 16% педагогов «не поддерживали» эту идею (суммарный показатель баллов 1, 2 и 3).

В ходе исследования были рассмотрены возможные перспективы развития педаго-

га и школы в целом при внедрении модели дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями для педагогических работников. Выявлены как положительные, так и отрицательные последствия реализации данной инициативы. В качестве

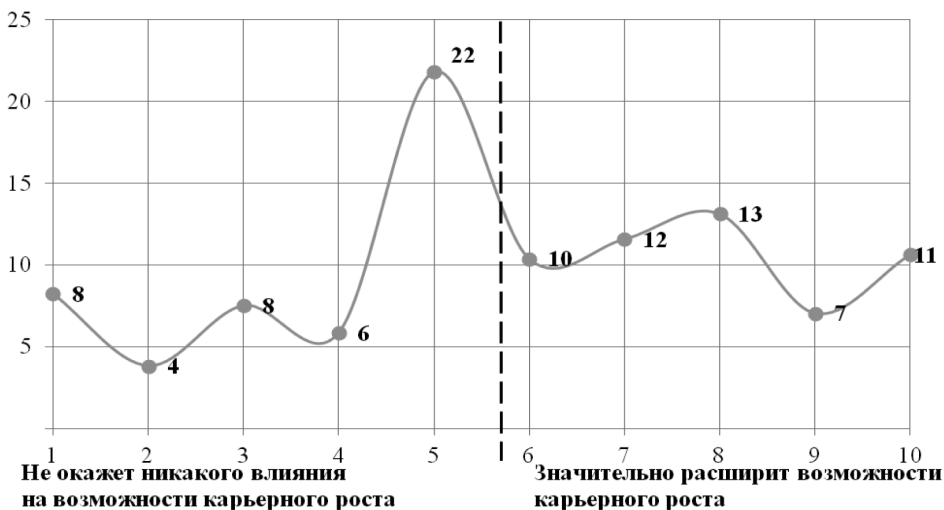


Рис. 4. Мнения о влиянии на профессиональное развитие педагога введения дифференцированной системы должностей(%): --- — среднее значение

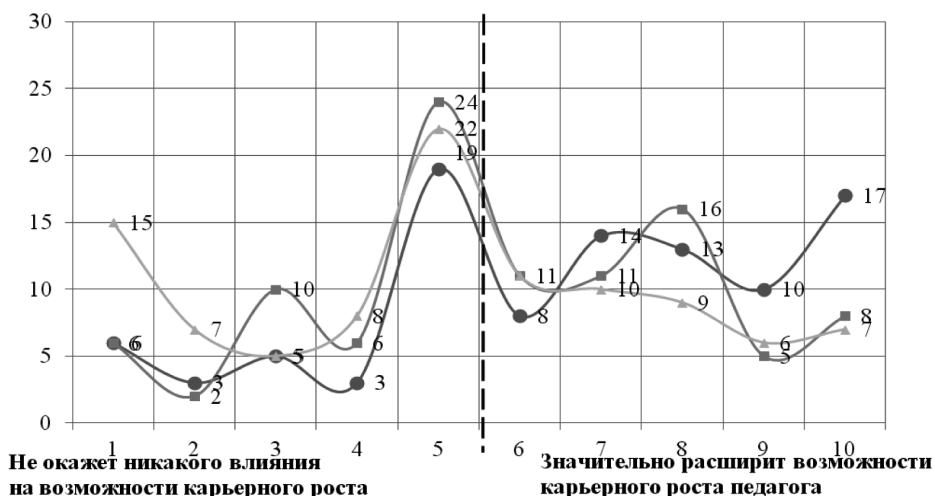


Рис. 5. Влияние информированности о НСУР на восприятие возможности карьерного роста педагога посредством дифференцированной системы должностей (%): --- — среднее значение, —●— — да, знаю о НСУР, —■— — что-то слышал, —▲— — нет, ничего не знаю

последних, учителя опасаются еще большего «увеличения “бумажной” нагрузки» – 37% и «повышения уровня конфликтности в педагогических коллективах» – 26% (рис. 7).

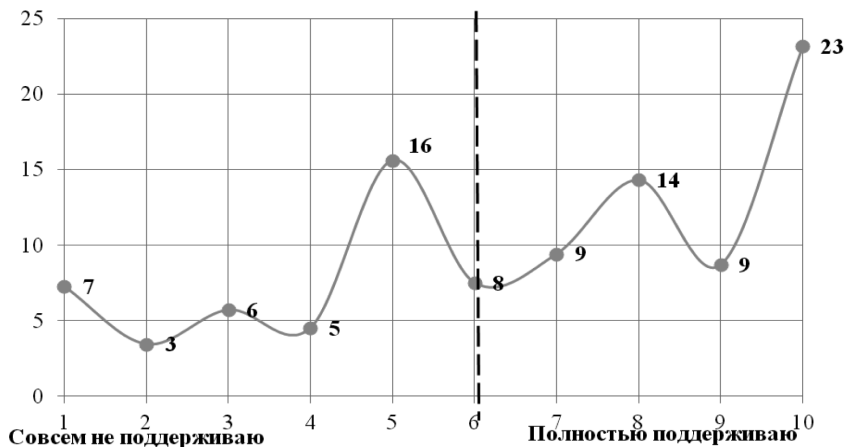


Рис. 6. Отношение к возможности наставничества в должности ведущего учителя (%):  
 - - - - среднее значение



Рис. 7. Возможные изменения в школе в процессе введения НСРП (%)<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Сумма числовых показателей в диаграмме может превышать 100% в связи с тем, что респонденты могли дать несколько вариантов ответа

Позитивные перемены, по их мнению, затронут, прежде всего, следующие сферы педагогической деятельности:

1) «развитие системы наставничества, передача профессиональных навыков от опытных педагогов начинающим»;

2) формирование основы для «более справедливой оплаты труда» посредством повышения уровня зарплаты в соответствии занимаемой должностью;

3) «появление дополнительных возможностей для профессионального и личностного развития педагога».

Кроме того, перед педагогом предстанет реальная перспектива «карьерного роста» в профессии (27%), «формирования мотивации к творческому подходу в работе, ориентации на инновационную деятельность» (23%), «дифференциации степени ответственности» (23%). Каждый пятый участник опроса считает, что введение НСУР будет способствовать повышению уровня привлекательности педагогической профессии.

### Степень готовности школ к НСУР

Большинство современных учителей считают собственную школу готовой к внедрению НСУР (58% – суммарный показатель «полностью готова» + «скорее готова», рис. 8). Лишь 5% опрошенных заявили, что их школа «абсолютно не готова».

Чаще всего о готовности школы заявляют учителя, которые знакомы с Национальной системой учительского роста. Так, 74% тех, кто «знает о НСУР», выбрали варианты ответов «полностью готова» и «скорее готова». Напротив, среди незнакомых с новой системой учительского роста таковых в два раза меньше – 38%, зато больше всего тех, кто указал на «неготовность» (62%) (табл. 2).

Согласно данным опроса, 25% педагогов претендуют на должность «ведущего учителя». Больше всего подобных претендентов в Северо-Кавказском и Южном федеральных округах (42% и 35% соответственно). Меньше всего – в Уральском и Северо-Западном (15% и 17%).

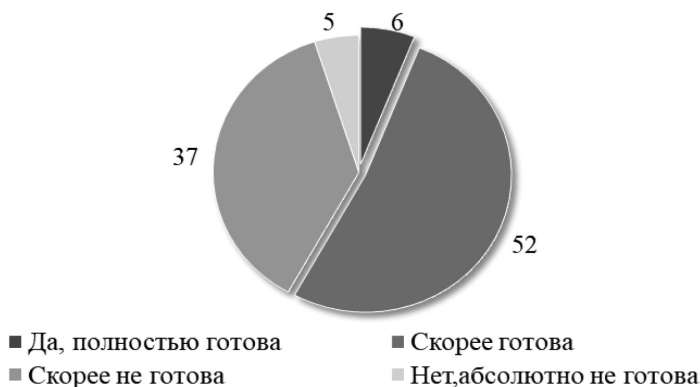


Рис. 8. Оценка учителями готовности собственной школы к внедрению НСУР (%):

■ – Да, полностью готова; ■ – Скорее готова; ■ – Скорее не готова; □ – Нет, абсолютно не готова

Таблица 2

### Оценка учителями готовности собственной школы к внедрению НСУР в зависимости от информированности, %

Информированность	Оценка готовности школы к внедрению НСУР	
	Готова	Не готова
Да, знаю	74	26
Что-то слышал	57	43
Нет, ничего не знаю	38	62



Основная масса педагогов планирует занять должности «старший учитель» (39%) и «учитель» (36%). Больше всего претендентов на первую позицию из Северо-Западного округа (48%), а на вторую – из Уральского (48%) (рис. 9).

Подводя итоги анализа, выделим несколько моментов, отражающих специфику отношения российских учителей к Национальной системе учительского роста.

На сегодняшний день российским педагогам не много известно об этой системе (32% знают о НСУР). Менее всего информированы учителя из Уральского и Северо-Западного федерального округов. Уровень информированности во многом определяет отношение учителей к процессу внедрения НСУР. Высокая степень информированности формирует положительное отношение, а низкая, напротив, – отрицательное. Лучше всего о НСУР информированы и, соответственно, выказывают одобрение по поводу перемены педагоги со стажем работы в общеобразовательной организации более 10 лет.

В целом, российские педагоги указали на положительное отношение к введению горизонтальной должностной иерархии, но часть

из них не уверены, что новая модель принесет реальные возможности для карьерного роста. При этом большинство одобрило идеи наставничества (функции которого будет реализовывать ведущий учитель) и перераспределения рабочей нагрузки с сохранением уровня заработной платы. Большинство педагогов прогнозируют «развитие системы наставничества, передачи профессиональных навыков от опытных педагогов к начинающим»; формирование основы для «более справедливой оплаты труда», но опасаются «увеличения “бумажной” нагрузки». Более половины учителей считают, что их школа готова к нововведениям, а четверть определяют себя в новой модели в качестве «ведущего учителя».

Данные демонстрируют, что существует определенная группа учителей, которые мало информированы и негативно относятся к внедрению НСУР. Однако большинство все же относятся к НСУР положительно, в особенности к возможности перенимания опыта у старших коллег. Таким образом, прежде всего, следует избегать формального подхода и увеличения «бумажной» нагрузки, а сделать акцент на более справедливой оплате труда и возможности развиваться вместе с наставником.

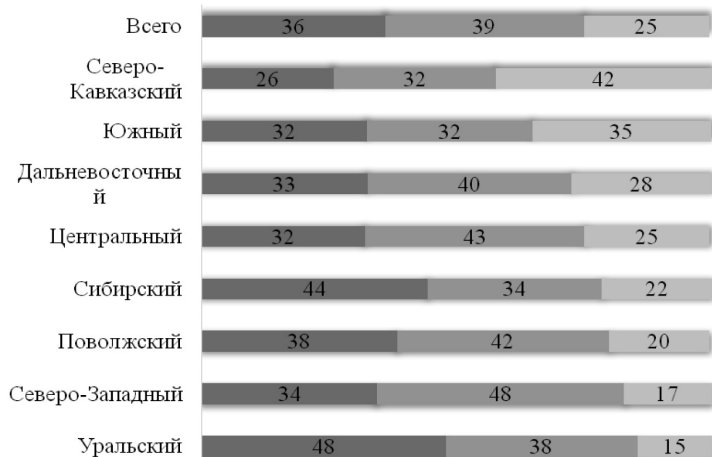


Рис. 9. Самоопределение педагогов в многоуровневой системе должностей (%):  
 ■ – учитель; ■ – старший учитель; □ – ведущий учитель

*Благодарности*

Авторы благодарят за помощь в сборе данных для исследования Левада-центр.

## Литература

1. *Александрова М.В.* Методологические основы карьерного роста педагога. Великий Новгород, 2007.
2. *Гаспарашвили А.Т.* Учитель в эпоху перемен / А.Т. Гаспарашвили, А.А. Ионов, В.В. Рязанцев. М.: Логос, 2006. 176 с.
3. *Забродин Ю.М., Сергоманов П.А., Гаязова Л.А., Леонова О.И.* Построение системы дифференциации уровней квалификации Профессионального стандарта педагога // Психологическая наука и образование. 2015. Т. 20. № 5. С. 65–76. doi: 10.17759/pse.2015200506
4. *Кутняк С.В.* Исследование возможностей карьерного роста современного учителя [Электронный ресурс] // Известия вузов. Поволжский регион. Гуманитарные науки. 2009. № 1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-vozmozhnostey-kariernogo-rosta-sovremenno-uchitelya> (дата обращения: 01.03.2017).
5. Модель дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями для педагогических работников [Электронный ресурс]. URL: <http://xn--80aaaaoadb1frhmjpf.xn--p1ai/view/index.html?page=1> (дата обращения: 01.03.2017).
6. Обсуждение модели дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями для педагогических работников. [Электронный ресурс]. URL: <http://стандартпедагога.рф/theme.php?id=1&sort=&page=1#comments> (дата обращения: 01.03.2017).
7. *Berliner D.C.* (2004). Expert teachers: Their characteristics, development and accomplishments [Электронный ресурс] // R. Batllori I Obiols, A.E. Gomez Martinez, M. Oller i Freixa & J. Pages i Blanch (Eds.), De la teoria...a l'aula: Formacio del professorat ensenyament de las ciències socials (pp. 13–28). Barcelona, Spain: Departament de Didàctica de la Llengua de la Literatura I de les Ciències Socials, Universitat Autònoma de Barcelona. URL: [https://www.sportscoachuk.org/sites/default/files/Berliner-\(2004\)-Expert-Teachers.pdf](https://www.sportscoachuk.org/sites/default/files/Berliner-(2004)-Expert-Teachers.pdf) (дата обращения: 01.03.2017).
8. *Darling-Hammond L. Sykes G.* Wanted: A national teacher supply policy for education: The right way to meet the “Highly Qualified Teacher” Challenge [Электронный ресурс] // Educational Policy Analysis Archives, 2003. Vol. 11(33) URL: [eraa.asu.edu/ojs/article/download/261/387](http://eraa.asu.edu/ojs/article/download/261/387) (дата обращения: 01.03.2017).
9. *Darling-Hammond L.* Teacher preparation is essential to TFA's future [Электронный ресурс] // Education Week. 2011. Vol. 30(24). P. 25–26, 36. URL: <http://www.edweek.org/ew/articles/2011/03/16/24darlinghammond.h30.html> (дата обращения: 01.03.2017).
10. *Fullen M.* Leadership development: the larger context // Educational Leadership. 2009. Vol. 67(2). P. 45–49.
11. *Fullan M.* Leading in a culture of change. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2001.
12. *Fullan M.* Teacher leadership: A failure to conceptualize // D.R. Walling (Ed.). Teachers as Leaders. Bloomington, IN: Phi Delta Kappa Educational Foundation, 1994. P. 241–253/
13. *Ingersoll R.M.* Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis // American Educational Research Journal. 2001. Vol. 38(3). P. 499–534.
14. *Ingersoll R.M.* Beginning teacher induction: What the data tell us [Электронный ресурс] // Kappan, 2011. Vol. 93(8). P. 47–51. URL: <http://www.gse.upenn.edu/pdf/rmi/PDK-RMI-2012.pdf> (дата обращения: 01.03.2017).
15. *Ingvarson L.* Teaching standards: Foundations for professional development reform. Melbourne, Australia: Monash University, 1997.
16. *Hassel B., Hassel E.A.* Opportunity at the top: How America's best teachers could close the gaps, raise the bar, and keep our nation great [Электронный ресурс] // Chapel Hill, NC: Public Impact. 2011. URL: [http://www.opportunityculture.org/images/stories/opportunity\\_at\\_the\\_top-public\\_impact.pdf](http://www.opportunityculture.org/images/stories/opportunity_at_the_top-public_impact.pdf) (дата обращения: 01.03.2017).
17. *Hassel B.C., Hassel E.A.* Opportunity at the top: How America's best teachers could close the gaps, raise the bar, and keep our nation great [Электронный ресурс] // Chapel Hill, NC: Public Impact, 2010. URL: [http://www.publicimpact.com/images/stories/3x\\_for\\_all-public\\_impact.pdf](http://www.publicimpact.com/images/stories/3x_for_all-public_impact.pdf) (дата обращения: 01.03.2017).
18. *Mehta J.* Teachers: Will we ever learn? [Электронный ресурс] // New York Times. 2013. URL: <http://www.nytimes.com/2013/04/13/opinion/teachers-will-we-ever-learn.html?pagewanted=all> (дата обращения: 01.03.2017).
19. *Natale C., Gaddis L., Bassett K., McKnight K.* Creating Sustainable Teacher Career Pathways [Электронный ресурс] // A 21st Century Imperative, a joint publication of Pearson & National Network of State Teachers of the Year. 2013. URL: [https://www.nnstoy.org/download/career\\_pathways/CSTCP\\_21C\\_ExSummary\\_pk\\_final\\_web.pdf](https://www.nnstoy.org/download/career_pathways/CSTCP_21C_ExSummary_pk_final_web.pdf) (дата обращения: 01.03.2017).
20. *Wise A.E.* End the Tyranny of the self-contained classroom [Электронный ресурс] // Education Week. 2012. Vol. 31(18). P. 24–25. URL: [http://www.edweek.org/ew/articles/2012/01/25/18wise\\_ep.h31.html?tkn=XMTFG9nfQsDAjCvjOBRRee8X0Jv5O2AxEd6sq&cmp=cip-edweek](http://www.edweek.org/ew/articles/2012/01/25/18wise_ep.h31.html?tkn=XMTFG9nfQsDAjCvjOBRRee8X0Jv5O2AxEd6sq&cmp=cip-edweek) (дата обращения: 01.03.2017).

## Social Context of Implementing the National System of Teacher Development in Russia: Teachers' Awareness and Attitudes

Margolis A.A.\*,

Moscow State University of Psychology & Education (MSUPE), Moscow, Russia,  
margolisaa@mgppu.ru

Novikova E.M.\*\*,

Moscow State University of Psychology & Education (MSUPE), Moscow, Russia,  
elena.novikova88@gmail.com

The article is based on the results of the research conducted by the Center for Applied Psychological and Pedagogical Studies of the Moscow State University of Psychology and Education in 2016 and is devoted to the analysis of awareness and attitude of Russian teachers to the national system of teacher development. The study was carried out within the whole country; 838 teachers from 9 federal districts were surveyed. The results showed that a Russian teacher has little awareness about the national system of teacher growth (NSTG). At the same time, the level of awareness largely determines the attitude towards the implementation of NSTG. In general, Russian teachers have indicated a positive attitude towards the implementation of a horizontal hierarchy of positions, however, they are not certain that the new model would provide them with new opportunities for career growth. This article assesses the readiness of schools to move to a new system and the likely consequences of such a move, according to the opinion of the direct participants of the process – teachers from general education schools.

**Keywords:** teacher career, teacher profession, teacher growth, national system of teacher growth (NSTG).

---

### Acknowledgments

The authors are grateful to the Yuri Levada Analytical Center for their help in collecting data.

### References

1. Aleksandrova M.V. Metodologicheskie osnovy kar'ernogo rosta pedagoga [Methodological bases of the teacher's career growth]. Velikiy Novgorod, 2007.
2. Gasparashvili A.T. Uchitel' v epokhu peremen [Teacher is in the era of change]. Gasparashvili A.T. (eds.). Moscow: Logos, 2006.
3. Zabrodin Yu.M., Sergomanov P.A., Gayazova L.A., Leonova O.I. Development of the Differentiation System of Skill Levels in Teaching Professional Standards. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie [Psychological Science and Education]*, 2015. Vol. 20, no. 5, pp. 65–76. doi:10.17759/pse.20152200506. (In Russ., abstr. in Engl.)
4. Kutnyak S.V. Issledovanie vozmozhnostei kar'ernogo rosta sovremennogo uchitelya [The study of career opportunities for a modern teacher]. *Izvestiya VUZov. Povolzhskii region. Gumanitarnye nauki [Universities' agenda. The Volga region. Humanitarian sciences]*, 2009, no. 1. [Elektronnyi resurs] Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-vozmozhnostey->

### For citation:

Margolis A.A., Novikova E.M. Social Context of Implementing the National System of Teacher Development in Russia: Teachers' Awareness and Attitudes. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2017, vol. 22, no. 4, pp. 10–21. doi: 10.17759/pse.2017220403 (In Russ., abstr. in Engl.).

\* Margolis Arkady Aronovich, PhD in Psychology, Vice-Rector, Moscow State University of Psychology & Education (MSUPE), Moscow, Russia. E-mail: margolisaa@mgppu.ru

\*\* Novikova Elena Mikhailovna, Reseach Fellow, Moscow State University of Psychology & Education (MSUPE), Moscow, Russia. E-mail: elena.novikova88@gmail.com

- kariernogo-rosta-sovremennogo-uchitelya (Accessed: 01.03.2017).
5. Model' differentsiatsii urovnei vladeniya professional'nymi kompetentsiyami dlya pedagogicheskikh rabotnikov [Model of professional levels differentiation for teachers][Elektronnyi resurs]. Available at: <http://xn--80aaaoadbi1frhmjpf.xn--p1ai/view/index.html?page=1> (Accessed: 01.03.2017).
6. Obsuzhdenie modeli differentsiatsii urovnei vladeniya professional'nymi kompetentsiyami dlya pedagogicheskikh rabotnikov. [Discussion of the model of professional levels differentiation for teachers][Elektronnyi resurs]. Available at: <http://standartpedagoga.rf/theme.php?id=1&sort=&page=1#comments> (Accessed: 01.03.2017)
7. Berliner D.C. Expert teachers: Their characteristics, development and accomplishments [Elektronnyi resurs]. In Batllori R. (eds.), *De la teoria...a l'aula: Formacio del professorat ensenyament de las ciències socials* (pp. 13–28). Barcelona, Spain: Departament de Didàctica de la Llengua de la Literatura i de les Ciències Socials, Universitat Autònoma de Barcelona, 2004. Available at: [https://www.sportscoachuk.org/sites/default/files/Berliner-\(2004\)-Expert-Teachers.pdf](https://www.sportscoachuk.org/sites/default/files/Berliner-(2004)-Expert-Teachers.pdf) (Accessed: 01.03.2017)
8. Darling-Hammond L., Sykes G. Wanted: A national teacher supply policy for education: The right way to meet the "Highly Qualified Teacher" Challenge. *Educational Policy Analysis Archives*, 2003. Vol. 11(33). [Elektronnyi resurs]. Available at: [epaa.asu.edu/ojs/article/download/261/387](http://epaa.asu.edu/ojs/article/download/261/387) (Accessed: 01.03.2017)
9. Darling-Hammond L. Teacher preparation is essential to TFA's future. *Education Week*. 30(24), 25–26; 36. [Elektronnyi resurs], 2011. Available at: <http://www.edweek.org/ew/articles/2011/03/16/24darlinghammond.h30.html> (Accessed: 01.03.2017)
10. Fullan M. (2009). Leadership development: the larger context. *Educational Leadership*, 2009. Vol. 67(2), pp. 45–49.
11. Fullan M. Leading in a culture of change. *San Francisco, CA: Jossey-Bass*, 2001.
12. Fullan M. Teacher leadership: A failure to conceptualize. In Walling D.R. (ed.), *Teachers as Leaders* (pp. 241–253). Bloomington, IN: Phi Delta Kappa Educational Foundation, 1994.
13. Ingersoll R.M. Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 2001. Vol. 38(3), pp. 499–534.
14. Ingersoll R.M. Beginning teacher induction: What the data tell us. *Kappan*, 2011. Vol. 93(8), pp. 47–51. [Elektronnyi resurs]. Available at: <http://www.gse.upenn.edu/pdf/rmi/PDK-RMI-2012.pdf> (Accessed: 01.03.2017)
15. Ingvarson L. Teaching standards: Foundations for professional development reform. Melbourne, Australia: Monash University, 1997.
16. Hassel B., Hassel E.A. Opportunity at the top: How America's best teachers could close the gaps, raise the bar, and keep our nation great. Chapel Hill, NC: Public Impact. [Elektronnyi resurs], 2011. Available at: [http://www.opportunityculture.org/images/stories/opportunity\\_at\\_the\\_top-public\\_impact.pdf](http://www.opportunityculture.org/images/stories/opportunity_at_the_top-public_impact.pdf) (Accessed: 01.03.2017)
17. Hassel B.C., Hassel E.A. Opportunity at the top: How America's best teachers could close the gaps, raise the bar, and keep our nation great. Chapel Hill, NC: Public Impact., 2011. Available at: [http://www.publicimpact.com/images/stories/3x\\_for\\_all-public\\_impact.pdf](http://www.publicimpact.com/images/stories/3x_for_all-public_impact.pdf) (Accessed: 01.03.2017)
18. Mehta J. Teachers: Will we ever learn? [Elektronnyi resurs]. *New York Times*, 2013. Available at: <http://www.nytimes.com/2013/04/13/opinion/teachers-will-we-ever-learn.html?pagewanted=all> (Accessed: 01.03.2017)
19. Natale C., Gaddis L., Bassett K., McKnight K. Creating Sustainable Teacher Career Pathways: A 21st Century Imperative, a joint publication of Pearson & National Network of State Teachers of the Year. [Elektronnyi resurs], 2013. Available at: [https://www.nnstoy.org/download/career\\_pathways/CSTCP\\_21CI\\_ExSummary\\_pk\\_final\\_web.pdf](https://www.nnstoy.org/download/career_pathways/CSTCP_21CI_ExSummary_pk_final_web.pdf) (Accessed: 01.03.2017)
20. Wise A.E. End the Tyranny of the self-contained classroom. *Education Week*, 2012. Vol. 31(18), pp. 24–25. Available at: [http://www.edweek.org/ew/articles/2012/01/25/18wise\\_ep.h31.html?tkn=XMTFG9nfQSDAjCvjOBRee8X0Jv5O2AxEd6sq&cmp=clp-edweek](http://www.edweek.org/ew/articles/2012/01/25/18wise_ep.h31.html?tkn=XMTFG9nfQSDAjCvjOBRee8X0Jv5O2AxEd6sq&cmp=clp-edweek) (Accessed: 01.03.2017)