

лась исследовательская традиция, которая выводит профессиональные ценности личности, исходя из содержательных сторон его трудовой деятельности. Предполагается, что наиболее существенные и значимые стороны труда осознаются, воспринимаются и усваиваются индивидом тогда, когда он активно включен в трудовой процесс. Итак, профессиональные ценности согласно этому методологическому подходу естественным образом возникают и формируются в процессе взаимодействия работника с предметом и орудиями труда.

Однако понятие педагогического труда, несмотря на изобилие литературы по этой теме, остается полностью не эксплицированным. В специальной литературе широко признано, что педагогический труд включает в себя две взаимосвязанные стороны: педагогическую деятельность и педагогическое общение, содержательные стороны, которых достаточно хорошо выяснены [2]. Но такая трактовка содержания педагогического труда представляется нам недостаточной, поскольку она не включает в себя такую существенную сторону трудового процесса, как условия труда. Последнее понятие трактуется нами не в узком смысле, как санитарно-гигиенические условия труда [3], а в более широком, близком к известному понятию "социальные условия труда". Учет условий труда особенно важен для понимания специфики педагогического труда учителя, протекающего в определенной социально-психологической среде, включающей социальную организацию школы, и поэтому предполагающего выделение особых внутренних и внешних стимулов труда. По нашему мнению, наиболее существенными сторонами, определяющими условия педагогического труда учителя, являются следующие три группы факторов.

1. Различные аспекты взаимодействия учителя с администрацией школы, включающие в себя адекватную оценку и поддержку труда учителя, а также атмосферу, создаваемую администрацией в педагогическом коллективе школы.
2. Неформальные отношения в педагогическом коллективе, среди коллег.
3. Внешние и внутренние стимулы труда.

Первые относятся к социальной организации школы и ее организационной культуре - это престиж учительской профессии, моральные и культурные традиции школы. Вторые играют роль непосредственных мотиваторов

**В.Ю. Горшков**

### **Профессиональные ценности учителя и условия педагогического труда**

Понятие профессиональных ценностей при всей его познавательной и практической значимости на сегодняшний день остается недостаточно строго определенным и однозначным. С одной стороны, если исходить из структуры ценностных ориентаций личности учителя, то очевидно, что профессиональные ценности, связанные с его трудовой деятельностью, занимают некое промежуточное место между основополагающими жизненно важными ценностями (терминальными ценностями) и простейшими витальными интересами и потребностями, определяемыми бытовыми ситуациями. Такой вывод можно сделать из широко распространенной в отечественной науке диспозиционной теории личности [1]. С другой стороны, в психологии и социологии труда давно сложи-

трудовой деятельности. Это уровень заработной платы и любые формы материального поощрения.

#### Методика исследования

Указанный концептуальный и методологический подход лег в основу конкретного социологического изучения профессиональных ценностей учителей Ярославской области, проведенного коллективом лаборатории социологии педагогического труда института педагогики и психологии. В данной статье частично представлены результаты, относящиеся к профессиональным ценностям учителя, связанным с условиями его трудовой деятельности.

В ходе изучения наиболее значимых для учителей различных аспектов условий их трудовой деятельности нами было выделено 9 аспектов педагогического труда. Первые три описывали различные стороны взаимоотношений учителя с администрацией школы: они были представлены в виде следующих формулировок, представляющих собой операциональное определение понятия "условия педагогического труда". Представленные ниже показатели условий педагогического труда были затем включены в анкету для опроса респондентов.

- *поддержка и содействие со стороны администрации школы в деятельности учителя;*
- *адекватная оценка труда учителя со стороны администрации;*
- *спокойная, рабочая атмосфера в школе, отсутствие излишнего контроля и вмешательства со стороны администрации в способы работы учителя.*

Два других аспекта отражают взаимоотношения в учительском коллективе:

- *неформальное, дружеское общение с коллегами по работе, взаимопонимание и поддержка с их стороны;*
- *авторитет учителя среди коллег по работе и в целом в учительской среде.*

Остальные четыре аспекта фиксировали условия педагогической деятельности учителей, отражающие наиболее существенные внутренние и внешние стимулы труда.

- *достойное материальное вознаграждение за труд;*
- *сама принадлежность к учительской профессии;*
- *цели, традиции, статус школы;*

- *общение и взаимодействие с родителями учащихся.*

Респондентам предлагалось оценить значимость вышеприведенных условий труда для их работы. Перед списком был помещен вопрос и 5-ти балльная шкала оценки.

Всего в опросе приняли участие 319 учителей общеобразовательных школ города Ярославля и 108 сельских учителей Большесельского, Некрасовского и Мышкинского районов Ярославской области.

#### Обсуждение результатов

Полученные нами результаты можно систематизировать в виде таблицы, в которой представлены профессиональные ценности, связанные с условиями трудовой деятельности, и прослеживается их зависимость от возрастного статуса учителей и соответственно от опыта педагогической работы.

Из таблицы видно, что значимость условий деятельности для городских учителей выше, чем для сельских, и в городе также наблюдается рост их ценности с возрастом при плато в возрасте 25-45 лет. По-видимому, зафиксированный факт является следствием более трудных и значительно менее комфортных условий жизни на селе вообще, поэтому сельские учителя не так требовательны к условиям работы, чем городские. Что касается возрастной динамики, то ее интерпретация более сложна. Для пожилых и опытных учителей условия деятельности должны соответствовать профессиональной и личностной самооценке, которая с возрастом также растет. Кроме того, с возрастом возникают проблемы со здоровьем, убывают силы, и человек стремится сосредоточиться собственно на работе, а не на преодолении сопутствующих ей трудностей, которые в более молодом возрасте и переносились, и воспринимались легче.

1. Наиболее значимой среди социальных условий трудовой деятельности оказалась "*Спокойная, рабочая атмосфера в школе, отсутствие излишнего контроля и вмешательства в Ваши методы и способы работы со стороны администрации*". Причем она находится на первом месте с большим отрывом от второго социального фактора: материального вознаграждения за труд во всех возрастных группах и в городе, и на селе. На первый взгляд, результаты социологического опроса учителей достаточно неожиданны, и определяются они, видимо, наличием излишнего,

Таблица 1

№ п/п	Профессиональные ценности, связанные с условиями труда	Возраст		До 25 лет		26-30 лет		31-45 лет		46-55 лет		Свыше 55 лет		Город в целом		Село		Всего	
		Выраженность	ранг	Выраженность	ранг	Выраженность	ранг	Выраженность	ранг	Выраженность	ранг	Выраженность	ранг	Выраженность	ранг	Выраженность	ранг	Выраженность	ранг
		1	Неформальное, дружеское общение с коллегами по работе, взаимопонимание и поддержка с их стороны	4,05	2-3	3,96	3	3,85	3	3,9	6	3,57	8	3,88	5	3,83	2	3,87	3
2	Поддержка и содействие со стороны администрации школы в Вашей работе и в Ваших начинаниях	3,94	6	3,83	5-6	3,82	5	3,87	7	3,92	7	3,87	6	3,76	3-4	3,84	5		
3	Достойное материальное вознаграждение за труд	4,05	2-3	4,35	2	4,42	2	4,32	2	4,2	2	4,32	2	3,69	6	4,16	2		
4	Авторитет среди коллег по работе и в целом в учительской среде	3,95	4-5	3,83	5-6	3,83	4	3,94	5	4	4-5	3,91	3	3,61	7	3,83	6		
5	Сама принадлежность к учительской профессии	3,16	9	3,56	7	3,57	7	3,96	4	4,18	3	3,71	7	3,76	3-4	3,72	7		
6	Статус, цели, традиции школы, где Вы работаете	3,24	7-8	3,31	9	3,61	8	3,61	8	3,94	6	3,55	8	3,56	8	3,55	8		
7	Общение и взаимодействие с родителями учащихся	3,24	7-8	3,38	8	3,24	9	3,5	9	3,39	9	3,36	9	3,48	9	3,39	9		
8	Адекватная оценка Вашего труда со стороны администрации	3,95	4-5	3,88	4	3,74	6	3,98	3	4	4-5	3,9	4	3,73	5	3,86	4		
9	Спокойная, рабочая атмосфера в школе, отсутствие излишнего контроля и вмешательства в Ваши методы и способы работы со стороны администрации	4,29	1	4,54	1	4,45	1	4,56	1	4,39	1	4,48	1	4,25	1	4,42	1		
10	Средняя оценка	3,76		3,85		3,84		3,96		3,96		3,89		3,74		3,86			

практически повседневного контроля над деятельностью учителя, которое имеет место во всей организации работы нашей школы. Это означает, что учитель постоянно ощущает себя под прессом всевозможных проверок, он должен доказывать, что соблюдает все "правила" школьной жизни, постоянно отчитываться за свою работу директору, завучам, представителям РОНО, осознавая при этом, что занимающая столько времени и сил отчетность носит формальный характер и, скорее всего, необходима для отчетов вышестоящим организациям, а никак не направлена на помощь учителю в его повседневной деятельности, практически затрудняет ее. Особенно учителей тяготит внутришкольный контроль.

Реально деятельность учителя и так имеет достаточно разработанную нормативную базу: государственные стандарты образования по предметам, программы и учебники, одобренные соответствующими государственными организациями, методики преподавания, региональные нормативные документы и программы, различного рода рекомендации и т.д. Кроме этого, осуществляется постоянный средний контроль знаний и умений учащихся,

который достаточно точно отражает результаты деятельности преподавателя.

У педагогов создается впечатление, что происходит вмешательство в их личную профессиональную "кухню", так как контроль осуществляется не по результатам деятельности, а по всему процессу преподавания.

Подчеркиваем, что спокойная рабочая атмосфера, отсутствие мелочного повседневного контроля имеют для учителей наибольшую ценность и, несомненно, учет этого обстоятельства в управлении школой потребует серьезных изменений в организации школьной жизни. Пока, по итогам настоящего исследования, выявлена проблема, решать которую нужно путем изменения статуса и роли учителя в сторону его большей автономии, предоставления большей свободы деятельности, что, с точки зрения научного менеджмента, может явиться дополнительным стимулом эффективной трудовой деятельности.

2. На втором месте по значимости среди ценностей условий труда и теперь уже с большим отрывом от третьего места находится ценность "Достойное вознаграждение за труд". Но такая картина наблюдается только среди

городских учителей. На селе значимость этой ценности значительно ниже, она составляет 3,69 балла по пятибалльной шкале (в городе 4,32 балла) и в иерархии ценностей занимает не второе, а шестое место.

Объяснить эти данные, как и возрастную динамику изменения ценностей учителей городских школ, не представляет особого труда. На селе зарплата не является единственным, а может быть даже и основным источником доходов, так как значительное место у сельского учителя занимает личное подсобное хозяйство. Понятно, что в этой ситуации все силы отдавать школе сельский учитель не может. И если в школе он получает только дополнительный доход, то и свои усилия вынужден распределять пропорционально доле затрат труда.

В городе для большинства учителей доход в школе – основной. Возрастная динамика (см. таблицу) также достаточно легко объяснима. Наибольшую ценность материальное вознаграждение (зарплата) имеет для учителей в возрасте 31-45 лет, то есть для тех, кто уже, как правило, создал семьи, у кого растут дети. Семья и воспитание детей требуют значительных расходов, что и отражается в представленных данных. Значимость этой ценности снижается с возрастом как по причине роста реальной заработной платы учителей пенсионного возраста, так и уменьшения расходов в семье в связи с уходом из нее взрослых детей. Большое удивление вызывает другой факт: сравнительно невысокая значимость этой ценности для учителей до 25 лет, у кого реальная заработная плата весьма маленькая. Несмотря на то, что она занимает 2-3 место в иерархии, но все же оценивается ниже, чем у учителей других возрастных групп. Объяснение этих данных, по-видимому, заключается в том, что 2/3 учителей этой возрастной категории еще не создали семьи и продолжают жить с родителями и, может быть, в основном, за счет родителей.

3. Далее в иерархии располагаются сразу несколько социальных факторов, относимых нами к условиям труда, ценность которых примерно одинакова. Первой в этой группе и третьей среди всех предложенных ценностей условий является *“Неформальное, дружеское общение с коллегами по работе, взаимопонимание и поддержка с их стороны”*.

Незначительные отличия от других ценностей, описанных ниже, определяются только тем, что она менее существенна для пенсионеров (занимает именно в этой возрастной группе предпоследнее, 8-е место). В других возраст-

ных группах она более значима, в возрасте до 25 лет занимает 2-3 место, в возрасте 46-55 лет – на 6-м, но в балльном выражении даже выше, чем в предыдущей возрастной группе (просто в этом возрасте значимость всех ценностей, связанных с условиями труда, выше). На втором месте она находится и у сельских учителей.

Еще в нашем предыдущем исследовании [4] были получены результаты, где третьей по значимости жизненной ценностью для учителей оказалось *“наличие верных друзей”*. По-видимому, мы имеем картину, в которой указанная общечеловеческая ценность реализуется или конкретизируется в сфере профессиональных ценностей как важность общения с коллегами по работе. Об этом говорит и сходная возрастная динамика обеих ценностей.

И здесь еще раз можно повториться: приоритетная роль этой ценности отражает своеобразие духовных ориентаций и традиций русской культуры, в которой всегда высоко ценились дружба, коллективизм и товарищеская взаимопомощь. Кроме того, эта ценность отражает своеобразие учительской профессии, большую роль неформального дружеского общения в трудовом коллективе, членами которого являются женщины.

На селе общение с коллегами, на наш взгляд, получило столь высокое место в иерархии ценностей потому, что там значительно уже круг лиц, имеющих достаточно высокий образовательный и культурный уровень, с которыми педагог мог бы общаться на равных.

Для учителей-пенсионеров неформальное общение с коллегами не столь значимо по нескольким причинам: возрастной барьер, разделяющий нравственные нормы, интересы, увлечения, стиль жизни пенсионеров и молодых педагогов; наличие определенного круга проверенных временем и соответствующих по возрасту друзей, общения с которыми вполне достаточно; значительно больший профессиональный опыт, который предопределяет общение с молодежью скорее как старший с младшим, чем на равных.

4. Следующие по значимости факторы, определяющие условия трудовой деятельности, касаются взаимоотношений с администрацией: *“Адекватная оценка труда учителя со стороны администрации”* и *“Поддержка и содействие со стороны администрации школы работе учителей”*.

Что касается первого фактора, то он достаточно значим (3-4 место) во всех возрастных группах, кроме учителей в возрасте 31-45 лет и

сельских учителей, где занимает соответственно 6-е и 5-е место. Второй фактор менее значим для возрастных групп старше 45 лет (7-е место), то есть для той категории учителей, для которых более значима оценка администрации.

Полученные данные показывают, что отношения с администрацией очень волнуют учителя и он отводит им важное место в своих профессиональных ценностных ориентациях. Заметим, что наиболее значимая для учителей ценность (*спокойная рабочая атмосфера в школе без излишнего контроля и вмешательства*) также относится к сфере взаимоотношений с администрацией. Правда, здесь администрация выступает скорее как носитель контроля, как элемент системы, а не сама по себе.

По сути, это две стороны одной медали: поддержка администрации всегда предполагает и оценку деятельности. Для возрастной группы, которая находится в наиболее работоспособном и творческом возрасте (30-45 лет), более важна поддержка в их начинаниях, а для более старшей возрастной группы важнее адекватная, правильная и объективная оценка. Необходимо добавить, что люди старшего возраста более чувствительны к оценке их труда вообще и, прежде всего, положительной оценке.

6. Еще одна ценность этой группы *“Авторитет среди коллег по работе и в целом в учительской среде”*. Можно было бы ожидать большую значимость этой ценности для старших возрастных групп, однако она занимает 4-5 места во всех возрастных группах, даже в группе молодежи до 25 лет. Менее значима она только на селе (7 место). Здесь можно отметить, что для учителей существенно, как они выглядят среди коллег-учителей в школе, в районе, и, главным образом, среди учителей-предметников на любом уровне.

7. На седьмом месте в иерархии значимых профессиональных ценностей находится *“Принадлежность учительской профессии”*. В ней отражается престиж профессии учителя, но не в общественном мнении в целом, а в глазах самих учителей. Данные по возрастам весьма любопытны: значимость этой ценности очень быстро увеличивается с возрастом. В возрасте до 25 лет она занимает в иерархии последнее 9-е место, у учителей пенсионного возраста – 3-е, вслед за ценностью *спокойной рабочей атмосферы без излишнего контроля и ценностью заработной платы*, причем от заработной платы отстает всего на 0,02 балла, то есть статистически незначимо.

Поясним сказанное. Для молодежи, да и

не только молодежи, но и для учителей в возрасте от 25 до 45 лет, где эта ценность занимает 7-е место, профессия учителя не является престижной. В этих возрастах, если представляется такая возможность, учителя готовы перейти на другую работу. Ее ценность, а, следовательно, и престиж резко возрастают в возрасте 46-55 лет. Высоко значима (3-е место) она и у сельских учителей, что свидетельствует о сохранении престижности на селе профессии учителя и в настоящее время.

8. На предпоследнем, 8-м месте в иерархии профессиональных ценностей условий находится *“Цели, традиции, статус школы, где Вы работаете”*. С одной стороны, вопросами миссии школы, так кратко можно обозначить формулировку данной ценности, в школах просто целенаправленно не занимаются. С другой стороны, в организации школьного образования, как нам кажется, сильно проявляется стремление к унификации, всеобщности. Своеобразно, специфике и предназначению конкретной школы, где работает учитель, просто не придается значения, и об этом учитель не задумывается. Наконец, в опросе принимали участие учителя массовых школ. Возможно, в других типах школ были бы получены иные результаты.

9. На последнем месте в иерархии ценностей условий труда учителя *“Общение и взаимодействие с родителями учащихся”*. Только в возрасте до 25 лет эта ценность статистически значимо занимает 7-8 место, очевидно, продолжают влиять еще институтские представления о роли родителей. Объясняется это, на наш взгляд, тем, что в воспитательной системе школы роль родителей в большей мере декларировалась, чем была реальным действенным фактором образования и воспитания. Хотя сейчас ситуация изменилась (в законе об образовании, других нормативных документах роль родителя обозначена как весьма существенная, они являются главными заказчиками образовательных услуг), реально же, как показали наши исследования, все осталось по-прежнему.

## Литература

1. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения / Под ред. В.А. Ядова. Л.: Наука, 1979.
2. Маркова А.К. Психология труда учителя. М., 1993.
3. Социология труда / Под ред. Н.И. Дряхлова,