

Статью рекомендует канд. филос. наук, доцент Франц С.В.

УДК 371.124-055.2

ББК Ч420.421

ГСНТИ 04.51.53; 04.61

Код ВАК 13.00.01; 19.00.05

*Яковлева Е.Е., И.В. Шапко*

Екатеринбург

## СОЦИАЛЬНОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

**Ключевые слова:** молодые педагоги, социальное и профессиональное самочувствие, учителя, система образования, социальная удовлетворенность, престиж профессии.

**Аннотация:** Целью статьи является анализ социального и профессионального самочувствия молодых педагогов. Автор статьи сама работает в колледже и является молодым педагогом. По результатам анкетного опроса удалось получить данные, указывающие на специфичность этой социальной группы. Статья подготовлена в рамках проекта «Социальное и профессиональное самочувствие педагогических работников в системе общего образования Свердловской области» (грант РГНФ и Правительства Свердловской области, №14-13-66018, 2014-2015 гг.) В центре внимания оказались проблемы невысокой заработной платы, недооценка важности профессии со стороны общества, разрыв между работой и семьей, недостаток условий для успешной адаптации молодых кадров. От решения этих проблем зависит эффективность функционирования образовательных учреждений и качество получаемого в них образования.

*Yakovleva E.E., Shapko I.V.*

Yekaterinburg

## SOCIAL AND PROFESSIONAL WELL-BEING YOUNG TEACHERS

**Keywords:** social and professional well-being (feeling), young teachers , school, professional group , social satisfaction, prestige of the profession.

**Abstract.** The aim of the article is to analyze the social and professional well-being of young teachers. The author herself works in college and is a young teacher. According to the results of the questionnaire was able to obtain data indicating the specificity of this social group. This article was prepared within the project "Social and professional well-being of teachers of Sverdlovsk region" (Grant RFH and the Government of the Sverdlovsk region, №14-13-66018, 2014-2015 gg.) In the center of attention was the problem of low wages, underestimation the importance of the profession by the society, the gap between work and family, lack of conditions for successful adaptation of young cadres. From the resolution of these problems depends on the efficiency of the educational institutions and the quality of the education in them.

Сегодня многие структуры заинтересованы в пополнении кадрового контингента молодыми специалистами. И система образования – не исключение.

Но после окончания педагогических вузов часть выпускников изначально не считает учительство и преподавание своим призванием. Разрыв между высо-

кими требованиями, предъявляемыми к учителю, и возможностями соответствовать им, создает высокий уровень социальной и профессиональной напряженности учительства [1: 26]. Поэтому часть выпускников педагогических вузов, которая решила работать по специальности, отсеивается уже в первые годы преподавательской деятельности и уходит в другие сферы занятости. Это приводит к диспропорции в возрастной структуре педагогических кадров. Все меньше молодых работников остается в образовательных учреждениях.

Старение педагогических кадров влияет на их профессиональную мобильность, снижает конкурентоспособность, создает социально-психологические установки на неприятие инноваций в учебно-воспитательном процессе, а также проявляется в снижении трудовой активности. Данные факторы в целом снижают конкурентоспособность не только самих кадров, но и всей системы школьного образования [2: 251]. В этой статье будут учтены не только особенности группы школьных учителей, но и молодых педагогических работников в целом: преподавателей колледжей, средне-специальных учебных заведений. Можно сказать, что от немногочисленной социальной группы молодых педагогов зависят очень многие аспекты развития системы образования.

В данной статье представлены результаты второго этапа исследования социального и профессионального самочувствия педагогов свердловской области. Исследование проводилось факультетом социологии Уральского государственного педагогического университета в 2014–2015 гг. В рамках этого исследования удалось выявить специфику социальной группы молодых преподавателей (в возрасте от 18-ти до 30-ти лет) и срав-

нить их с остальными возрастными группами педагогических работников.

В ходе исследования был проведен анкетный опрос и фокус-группа с молодыми преподавателями. Для того чтобы выяснить, как сами педагоги определяют ценность своей работы, им был задан вопрос о том, что сегодня может привлечь молодежь в профессии учителя, причем можно было отметить несколько вариантов ответа. Вопрос был задан в косвенной форме, и преподаватели, отвечая на этот вопрос, отметили те позиции, которые привлекают их самих в своей собственной профессии (Табл. 1).

Как видно из приведенных данных, на первое место молодые преподаватели (впрочем, не только они, но и в целом педагогические работники) ставят большой отпуск летом (50,6%). На втором месте – гарантированность получения заработной платы (42%). Сложно однозначно интерпретировать данные показатели. С одной стороны, создается впечатление, что у многих педагогических кадров проявляется «синдром бюджетника», то есть зарплату в любом случае они получают и в отпуск в любом случае пойдут. Но с другой стороны, может, стоит это рассмотреть как радости жизни педагога в его нелегком труде? Также есть вероятность, что высокий процент выбравших вариант ответа «гарантированность получения заработной платы» связан с кризисной экономической ситуацией в стране, многие готовы работать не за самую высокую заработную плату, но за то, чтобы получать ее своевременно.

Далее в списке приоритетных ценностей молодые педагоги отмечают «нестандартность, разнообразие работы» и «пребывание в достаточно культурной среде» (29,6%). Издавна повелось, что учитель – это представитель интелли-

генции, и сегодня социальная группа педагогов сохраняет эту преемственность. Но при этом, относительно небольшой процент респондентов (11,8%) указывают на такую ценность, как «возможность влиять на других людей». Это может быть связано с тем, что молодые препода-

ватели не понимают значимость такой задачи. Возможно, это происходит в силу снижения престижа профессии преподавателя – в обществе ее не рассматривают как привилегированную, поэтому педагог (и тем более молодой) считает, что он мало на кого может повлиять.

Таблица 1

**Что, по-вашему, сегодня может привлечь молодежь в профессии учителя?  
(отметьте несколько вариантов), % от указавших возраст 18-30 лет**

Вариант ответа	%
Большой отпуск летом	50,6
Гарантированность получения заработной платы	42
Нестандартность, разнообразие работы	29,6
Пребывание в достаточно культурной среде	29,6
Возможность проявить способности	25,9
Любовь и признательность учеников	24,7
Работа чистая, удобная	23,5
Размер заработной платы	22,2
Признание со стороны общества	21
Возможность дополнительного заработка по профессии	18,5
Самостоятельность, свобода выбора	17,3
Необходимость постоянного роста	17,3
Возможность влиять на других людей	11,1
Семейные традиции	8,6

Молодые педагоги довольно позитивно оценивают свою жизнь. В анкетном опросе педагогам был задан вопрос о том,

насколько они удовлетворены тем, как складывается их жизнь в целом. Были получены следующие результаты (Табл. 2):

Таблица 2

**Взаимосвязь показателей «возраст» и «удовлетворенность жизнью в целом», %**

Укажите, пожалуйста, Ваш возраст	Удовлетворены ли Вы тем, как складывается Ваша жизнь в целом?					
	Да	скорее да, чем нет	не могу сказать определенно	скорее нет, чем да	нет	Итого:
18-30	41,8	46,8	2,5	7,6	1,3	100
31-40	43,9	43,9	11	0	1,2	100
41-50	26,5	52,9	12,5	5,1	2,9	100
51-60	31,2	47,3	11,8	6,5	3,2	100
60 и старше	41,4	41,4	6,9	6,9	3,4	100
В целом:	34,8	48	9,8	5	2,4	100

Можно сказать, что группа молодых педагогов оценивает свою жизнь позитивно, примерно так же, как и другие возрастные группы. Чем руководствуются

молодые педагоги, указывая на свою удовлетворенность, как они определяют показатели «успешности жизни». Результаты исследований показаны в таблице 3.

Таблица 3

**Что, по Вашему мнению, в наибольшей степени позволяет считать жизнь удачной, успешной? (выберите не более 3 вариантов ответа), %**

Вариант ответа	%
Душевное равновесие, спокойствие	51,9
Интересное дело	46,9
Профессиональные достижения	24,7
Материальное благополучие	48,1
Интересный круг общения	9,9
Хорошие друзья	22,2
Крепкая семья, успехи близких	64,2
Реализация своих способностей	23,5
Самостоятельность, независимость	9,9
Уверенность в безопасности	8,6
Возможность подчинить обстоятельства своим целям	1,2

Приоритетными показателями успешности молодые педагоги считают крепкую семью, успехи близких (64,2%), душевное равновесие, спокойствие (51,9%), материальное благополучие (48,1%) и интересное дело (46,9%). Для преподавателей, как и многих других людей, значимы личные отношения. Семья и близкие – это тот круг людей, в котором можно получить психологическую и материальную поддержку, эмоциональную разрядку, получить заряд позитивных мыслей и эмоций. Душевное равновесие и спокойствие тоже высоко оценивается участниками опроса. Профессия педагога требует эмоционального напряжения, большие объемы времени на подготовку занятий, учебной документации и т.д. При этом практически

у каждого есть семья, и хочется уделить ей время, очень часто педагог «разрывается» между семьей и работой.

Материальное благополучие стоит на третьем месте в списке показателей успешности жизни. Действительно, сегодня немного людей способны отрицать значение такого показателя успешности, как материальное благополучие. Речь идет не о финансовых богатствах, а о самых необходимых вещах: чтобы было где жить, достойно жить, чтобы можно было обеспечить себя и свою семью самым необходимым. Эти же идеи были выявлены в ходе проведения фокус-группы в рамках исследования 2014 г. «Успешный учитель: какой он?». Участники одной из фокус-групп поставили финансовое благополучие на первое место среди качеств

и признаков успешного учителя. Одна из участниц исследования высказала мнение о том, что учителя за приличную заработную плату могли бы и задерживаться на работе до позднего времени. В ответ прозвучала реплика о том, что учителя и так постоянно задерживаются на работе [3: 175]. Также высокая значимость материального благополучия может быть связана с кризисом в экономике и

повышенным уровнем тревожности относительно своей заработной платы, роста цен и в целом сохранения работы в условиях кризиса.

Для определения того, как сами педагоги оценивают престиж своей профессии, им был задан вопрос о том, как, по их мнению, ее оценивают разные институты общества и другие субъекты образовательной деятельности (Табл. 4).

Таблица 4

**Работа учителя считается одной из самых важных в обществе.  
Как реально оценивается, по Вашему мнению, профессия учителя сегодня?  
Дайте оценку по 5-ти шкале, где 1 – очень низко, 5 – очень высоко, %**

оценка	1	2	3	4	5	итого
Государством	8,6	17,3	45,7	25,9	2,5	100
Обществом в целом	7,4	17,3	46,9	24,7	3,7	100
Родителями	12,3	13,6	42	25,9	6,2	100
Учениками	7,4	30,9	30,9	25,9	4,9	100

Из приведенных данных видно, что основная часть оценок сосредоточена в районе 2–4. Почему профессия учителя оценивается на «тройку»? На такую оценку могут влиять разные факторы. Во-первых, отношение государства, скорее всего, будет оцениваться по заработной плате педагога и предоставляемым ему льготам. Учитывая, что профессия педагога в основной массе не является самой прибыльной, то и респонденты отмечают, что государство относится к ним не как к самой важной профессии в целом.

Во-вторых, по поводу оценок со стороны родителей и общества в целом можно сделать несколько предположений. Сегодня очень большую роль в формировании образа каждой отдельно взятой профессии играют СМИ. События, появляющиеся в новостных лентах, бывают связаны с системой образования и, в частности, с преподавателями. Да-

леко не всегда работников сферы образования выставляют в выгодном свете. Это, в свою очередь, формирует представление о представителях данной профессии у родителей и общества в целом. Другой причиной недовольства педагогом (особенно молодым) со стороны родителей является противоречие между реальной системой методов и приемов обучения и той, которая существовала, когда школьниками были сами родители. Встречаются случаи, когда молодые педагоги могут стать заложниками «гиперответственных» родителей, которые считают, что их детей учат неправильно или недостаточно эффективно. Причем в одних случаях все решается неформально «на словах», а в других случаях вопрос может решаться через администрацию образовательного учреждения, вплоть до замены преподавателя у класса или группы. Нелегко

быть молодым преподавателем, особенно в условиях постоянно возрастающих требований к педагогам.

В-третьих, необходимо проанализировать оценку отношения учеников. Молодые педагоги считают, что ученики не очень высоко оценивают важность их профессии. Но при этом в других возрастных группах педагогов эти показатели немного выше. Можно предположить, что у молодых преподавателей в меньшей степени развиты компетенции в сфере воспитания. Поэтому больше времени и сил уходит на реализацию именно этой стороны педагогической деятельности, чем на собственно обучение предмету. В связи с этим, действительно, может сложиться впечатление, что учащиеся не ценят труд педагога.

Если говорить о том, как разные возрастные группы преподавателей оценивают престиж своей профессии, то молодые педагоги уважительно относятся к своей работе. В вопросе «Встречаясь с новыми людьми, сообщаете ли Вы им о своей профессии?» большинство молодых педагогов (52,5%) отметили «да, почти всегда».

Профессиональное самочувствие включает в себя удовлетворенность различными аспектами профессиональной деятельности. Для измерения этого показателя в анкету был внесен соответствующий вопрос. Большая часть респондентов (55,8%) полностью удовлетворена отношениями с коллегами. Треть ответивших (34,2%) удовлетворены отношениями с учениками, скорее удовлетворены почти две трети (59,5%) и не оказалось тех, кто был бы совершенно неудовлетворен. Можно предположить, что педагог, выбирая профессию, изначально настроен на установление хороших взаимоотношений как в коллективе, так и с учениками.

Также среди показателей полной

удовлетворенности важную позицию занял такой аспект, как объем ресурсов, затрачиваемых на дорогу до места работы (41,8%). Вероятно, что многие педагогические работники выбирают место работы, удобно располагающееся относительно их места жительства, либо переезжают ближе к месту работы или к тем транспортным развязкам, от которых удобнее добираться.

Среди аспектов профессиональной деятельности, которые полностью не удовлетворяют молодых педагогов, первые места заняли уровень заработной платы (12,5%) и материально-техническое оснащение рабочего места (13,9%). Это еще раз подтверждает недостаточность финансирования сферы образования и в частности деятельности педагогов (Табл. 5).

Специфика молодого педагога состоит в том, чтобы сделать свою работу максимально эффективной с первых дней своей профессиональной деятельности. Но сделать это совсем непросто, так как работа педагога предполагает эмоциональные нагрузки, подготовку к занятиям, проверку заданий и работу с разного рода документацией. Молодому педагогу все это успеть крайне сложно. В анкетном опросе им был задан вопрос о том, какие мероприятия по адаптации новых работников с ними проводили или проводят. Выяснилось, что практически 70% молодых работников познакомились с коллективом, рассказали об образовательной организации, около 30% получили наставника и пользовались его советами. Но была и такая группа молодых педагогов, с которыми провели формальные мероприятия и предоставили их самим себе (25%). Также только половина (51,9%) указала, что в их ОУ проводят специальные мероприятия по адаптации молодых педагогов. Причем большая

часть (50%) отметила, что эти мероприятия помогают им в подготовке занятий, снятии напряжения и организации своей деятельности. Эти мероприятия необхо-

димы, так как они способствуют тому, что молодой педагог быстрее вникнет в образовательный процесс, а значит, будет работать эффективнее.

Таблица 5

### Насколько Вы удовлетворены следующими аспектами деятельности?

Дайте ответ по каждой строке, %

Аспекты деятельности	Удовлетворен полностью	Скорее, удовлетворен	Скорее, неудовлетворен	Совершенно неудовлетворен	Итого
Отношениями с учениками	34,2	59,5	6,3	0	100
Отношениями с родителями	19	68,4	11,4	1,3	100
Отношениями с коллегами	55,8	37,7	3,9	2,6	100
Возможностью профессиональной самореализации	26,3	50	23,7	0	100
Уровнем заработной платы	7,5	45	35	12,5	100
Школьным управлением	21,2	50	18,8	10	100
Перспективами профессионального роста	18,8	47,5	27,5	6,3	100
Материально-техническим оснащением рабочего места	16,5	39,2	30,4	13,9	100
Объемом ресурсов затрачиваемых на дорогу до места работы (время, деньги)	41,8	36,7	16,5	5,1	100

Первый этап исследования молодых педагогов завершен, и некоторые результаты были представлены в данной статье. В данный момент проводится еще одна часть исследования молодых педагогов. На втором этапе была избрана качественная стратегия с применением метода кейс-стади. Несколько молодых педагогов ведут дневник по разным аспектам своей профессиональной деятельности. Это позволит оценить общее и различное в условиях адаптации молодых педагогов. Завершить исследование предполагается фокус-

группой с молодыми педагогами, для актуализации общих проблем, с которыми они сталкиваются, и выслушать пожелания по поводу адаптации.

Для того чтобы решить проблему нехватки молодых специалистов в сфере образования, необходимо работать в нескольких направлениях. Первое направление – это совершенствование системы профориентации, воспитание культуры педагога у студентов педагогических вузов [4: 111]. Эти мероприятия проводятся уже давно, но принудительно работать педагогом заставить нельзя. Значит не-

обходимо работать с отношением к профессии педагога, думать о том, какими путями можно сделать эту профессию более привлекательной, причем не за счет большого отпуска, а тех ценностей, которые содержит в себе труд педагога. Это второе направление. И третье – это работа с молодыми специалистами в образовательных учреждениях. Необходимо совершенствовать систему адаптации

молодых кадров, так как от этого зависит его настрой относительно дальнейшей профессиональной деятельности, оставаться ли ему работать педагогом? Наше исследование посвящено третьему направлению. По итогам всех видов работ предполагается разработать справочник молодого педагога либо методические рекомендации по адаптации молодых работников образовательных организаций.

### Библиографический список

1. Прямикова, Е.В.; Шапко, И.В. Социальное и профессиональное самочувствие педагогов Свердловской области как предмет исследования / Е.В. Прямикова, И.В. Шапко // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. – 2014. – № 2. – С. 24–29.
2. Воробьева, И.В. Престиж профессии учителя / И.В. Воробьева // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. – 2014. – № 4 (126). – С. 247– 254.
3. Прямикова, Е.В.; Шапко, И.В.; Ершова, Н.В. Успешный учитель: какой он? / Е.В. Прямикова, И.В. Шапко, Н.В. Ершова // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 11. – С. 171–178.
4. Симонова, А.А.; Рубина, Л.Я. Модернизация педагогического образования: обобщение и осмысление опыта / А.А. Симонова, Л.Я. Рубина // Педагогическое образование в России. – 2015. – № 9. – С. 109– 117.

Статью рекомендует доктор социол. наук, доцент Прямикова Е.В.