

Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского
Научно-исследовательский социологический центр

**СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ
И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ**
Сборник научных трудов

Выпуск 16

Нижний Новгород – 2016

Ковшова Е.С.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ФАКТОР ДИНАМИКИ СОЦИАЛЬНОГО САМОЧУВСТВИЯ ПЕДАГОГА

В статье рассматривается один из главных факторов динамики социально-психологического самочувствия учителя – его материальное положение, сильно влияющее на социальное самочувствие педагогов, их профессиональную мотивацию, эмоциональное восприятие своей профессии, взаимоотношения с родителями учеников и коллегами. Невысокий уровень заработной платы является одним из факторов коммерциализации образования, так как с помощью частных занятий учителя пытаются улучшить свое материальное положение. Это, в свою очередь, приводит к усилению социального расслоения, акцентирует социальное неравенство, понижает социальный статус учителя. Именно в связи с многогранным негативным влиянием проблемы материального положения на образовательный процесс и социально-психологическое самочувствие учителя вопрос о повышении зарплаты педагогов является одним из самых актуальных и значимых.

Ключевые слова: система образования, педагоги, заработная плата, система эффективного контракта, коммерциализация образования

Система образования является уникальным социальным институтом, благодаря которому накопленные трудом предшествующих поколений материальные и духовные ценности, знания, опыт, традиции передаются молодому поколению и усваиваются им. Образовательная политика России, отражая общенациональные интересы в сфере образования и предьявляя их мировому сообществу, учитывает общие тенденции мирового развития, что актуализирует необходимость существенных изменений в системе отечественного образования. Современное российское образование изменяется под воздействием глобальных и локальных факторов. Влияние глобальных факторов проявляется в усилении эконоцентристских тенденций и становлении экономики знаний, обуславливающих распространение коммерциализации, маркетинга, консьюмеризации, информатизации и инновации образовательной сферы [4, с. 35]. В результате усиливается значимость финансового, экономического аспекта в профессии педагога и в

связи с невысокой заработной платой эмоциональное восприятие педагогов своей профессии становится все более негативным, ситуация, связанная с пессимизмом учительского сообщества в последние годы усугубляется: «Учителя избегают называть положение учительства хорошим и надежным и считают, что общество в долгу перед ними. Большинство считает положение учительства либо удовлетворительным, либо тяжелым, а не менее десятой части – даже бедственным» [2, с. 59]. В процессе реформирования произошло падение социального статуса учителя и преподавателя, что отразилось как в степени уважения представителей современного российского социума к подобного рода труду, его престижу, так и в уровне оплаты труда и социальных гарантий современных учителей и преподавателей. Если в советское время преподавательский состав входил в высшие общественные страты, то на сегодняшний день выполнение даже малоквалифицированной работы способно принести куда большие деньги и более высокое общественное положение [6, с. 28].

С целью выявления особенностей социального самочувствия учителей, его динамики, связанной с влиянием материального положения на педагогов, аргументации необходимости повышения заработной платы сотрудникам школы было проведено социологическое исследование¹. В ходе интервью учителя в основном говорили о различных проблемах, из которых проблема финансирования школьного образования, проявляющаяся для педагогов в их материальном положении, заработной плате является очень острой. Низкий уровень заработной платы является одной из самых актуальных, напряженных, вызывающих самые яркие эмоции тем обсуждения в педагогическом коллективе, так как это основной мотив работы для многих педагогов. Естественно, учителя хотят видеть свое будущее стабильным, надежным. Основа этого для них – стабильная и высокая заработная плата. К сожалению, этого сейчас нет в современной системе образования. Это отмечают и преподаватели, и администраторы – заместители директора. Для многих молодых педагогов, приходящих в школу зарплата является главным определяющим фактором. В частности, многие из них

¹ Исследование «Учитель: рабочее пространство и социальное самочувствие» осуществлено весной 2015 г. в школах города Саров методом глубинного интервью. В исследовании приняли участие двадцать два учителя.

не готовы даже начинать работать учителем за ту зарплату, которую сейчас получают педагоги: *«Вот, например, приходила одна женщина на учителя музыки устраиваться говорила: да, да, все подходит... А потом прибавила: Ну, получать я буду 24000 р.? Мы ей ответили: Кто Вам сказал? Вы будете получать 10-12 тысяч? Она – как? Тогда я не буду работать! И не стала работать»* [Общий стаж работы 29 лет, стаж работы по специальности 23 года].

Негативное восприятие педагогами своего материального положения усиливают и те трудности, с которыми сталкивается педагог в школе. Выполняя требования руководства, с которыми они не согласны, педагоги сразу же начинают сравнивать свою зарплату с временем, затраченным на выполнение этих требований, напряжением, вызванным работой. В большинстве случаев учителя приходят к выводу, что работа очень напряженная, а зарплата маленькая – возникает ощущение несоответствия объема работы и зарплаты, которое оказывает давление на учителя. В итоге у педагога возникают негативные эмоции и желание сменить работу, что может вызвать конфликт с администрацией. При этом недовольство уровнем зарплаты оказывается вторичным, учитель здесь подразумевает несоответствие своей квалификации, своих интеллектуальных, нервных затрат, своего вклада в развитие общества тому вознаграждению, которое общество предлагает учителю. *«Мне жалко мои труды, нужно дождаться пенсии, это принципиальный вопрос»* [3, с. 81].

Дискомфорт, связанный с маленькой зарплатой, испытываемый учителями с большим стажем, которые являются профессиональной базой современной школы, приводит к тому, что педагоги с нетерпением ждут пенсии, и это нетерпение связано с испытываемым ими дискомфортом. Часто учителя говорят о том, что их приглашали на другую работу с зарплатой вдвое выше нынешней, но необходимо завершить начатое. *«Вот осталось 5 лет до преподавательской пенсии, и я уйду на пенсию, распрощаюсь и пойду работать туда, где я работаю на себя, отвечаю сама за себя, а не отвечаю за чьи-то болячки»* [Стаж общий и по специальности 25 лет]. Многие педагоги ощущают, что их положение безвыходное – им некуда уйти, они чувствуют, что не смогут работать на другом месте, если эта работа не будет касаться образования: *«Здесь работают долго только те, кто, еще раз говорю, придет на работу, даже если здесь будет платный вход. Поэтому мы*

будем ныть, скулить, что-то не доделывать, но не уйдем. А куда? Если ты действительно работаешь, то работа везде тяжелая. Нет легких работ» [Общий стаж работы 22 года, стаж работы по специальности 19 лет]. При этом проблема старения кадров тревожит многих директоров, но с одной стороны, уровень сегодняшней заработной платы во многих случаях представляется им достаточным для закрепления в школе квалифицированных кадров — особенно в регионах, где нет большого числа стабильно оплачиваемых рабочих мест.

Дискомфорт, испытываемый педагогами, приводит к раздражению, агрессии, ощущению собственной ненужности и обесценивания, что приведет к синдрому эмоционального выгорания. Это усиливается тем, что при сокращении должности государство не способствует учителю в решении этой проблемы, не помогает педагогу найти работу. Действительно, педагоги говорят о том, что отношение к ним со стороны государства стало более потребительским, неуважительным, что противоречит повышению эффективности образовательного процесса – одной из целей государственной политики.

Естественно, при общении с коллегами педагоги часто обсуждают вопросы, связанные с заработной платой, нехваткой средств. Педагоги оценивают это как необходимый компонент отношений в педагогическом коллективе. На взгляд учителей, такие обсуждения помогают педагогам снизить эмоциональное напряжение, так как они делятся своими эмоциями с коллегами: *«Например, если кто-то из педагогов возмущается размером зарплаты, это нормально, правда? Должен же кто-то возмущаться! Мы, может быть, возмущаемся, но в глубине души. А он, пожалуйста, все говорит! И еще кто-то должен о других поговорить. Ведь нет коллектива, где бы вообще не обсуждали друг друга!»* [Общий стаж работы 11 лет, по специальности 9 лет].

Однако для некоторых учителей зарплата не является ведущим фактором для работы и динамики социального самочувствия, они спокойно относятся к размеру своего заработка, считают, что им неплохо платят. С их точки зрения в уменьшении зарплаты виноват кризис и инфляция, и зарплата для педагога не должна быть самой значимой стороной жизни, иначе педагог не будет стремиться самосовершенствоваться, развиваться, профессионально расти: *«Я, когда шла в институт, то примерно представляла, что богатой я не буду. Поэтому материальное у меня никогда не стоит на первом месте. <...> Мы*

же не виноваты, что кризис начался». [Общий стаж работы 22 года, стаж работы по специальности 19 лет]. Кроме того, постоянно обсуждая и обдумывая свои финансовые трудности, учитель не будет ориентирован на формирование позитивных, конструктивных отношений с учениками, коллегами и родителями. Непринятие профессии учителя может проявиться и в общении с учениками. Например, при конфликте с детьми учитель может выразить свое раздражение и обиду по поводу маленькой зарплаты, общения с детьми. При таком конфликте ученик может почувствовать, что его личность, обучение и воспитание не имеют для педагога никакого значения, что будет для некоторых детей сильным стрессом.

В настоящее время небольшим материальным стимулом для педагогов является премия – стимулирующая часть зарплаты, которая сейчас рассчитывается по системе эффективного контракта. Эффективный контракт – прежде всего трудовой договор с работником, в соответствие с которым условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Как следует из примерной формы эффективного контракта, при реализации этой системы оплаты труда должны быть уточнены и конкретизированы трудовая функция каждого работника, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Главная характеристика системы эффективного контракта состоит в том, что сохранена основная, стабильная часть (оклад), а стимулирующая часть рассчитывается исходя из баллов, которые получил педагог за результаты труда, превышающие должностную инструкцию, успехи в профессиональной деятельности. Они показывают, каковы способности, профессиональный рост каждого сотрудника и другие качества: организованность, ответственность, трудолюбие, умение планировать рабочее время, работать в команде и т.д. Сообразно набранным баллам сотруднику начисляется премия. Цель эффективного контракта – привязать экономические показатели (то есть зарплату учителя) к критериям выполняемой им работы. Для педагогов очень важно, чтобы эффективный контракт был составлен в должной степе-

ни логично и структурировано, так, чтобы каждый учитель видел, какие есть критерии конкретно для его тематики деятельности и каких стандартов ему следует придерживаться в образовательном процессе. С точки зрения администрации система эффективного контракта является положительным нововведением, так как баллы начисляются за реальные достижения педагога, которые отмечаются в таблице, но за открытый урок нужно начислять большое количество баллов, так как это мероприятие требует серьезной подготовки. А за то, что прописано в должностной инструкции и премию давать не нужно, так как за выполнение своих непосредственных обязанностей учитель получает оклад. Несмотря на позитивную оценку системы эффективного контракта, администрация говорит о том, что учителя чувствовали себя более стабильно и уверенно даже во время дефолта в 1997 году.

Система эффективного контракта часто является нестабильной для педагогов, так как часто изменяется цена баллов которые начисляются педагогу за выполнение каких-либо профессиональных обязанностей, являющихся, с точки зрения администрации, важными и весомыми. Иными словами, денежная сумма, которой равен один балл не является стабильной, система эффективного контракта постепенно модифицируется и не всегда удачно: *«Раньше было так. Например, открытый урок – определенное количество баллов, и эти баллы оплачивались. По-моему, была фиксированная сумма по оценке балла. А теперь оценка балла – каждый месяц по-разному»* [Общий стаж работы 21 год, по специальности 20 лет]. В итоге педагоги не могут понять, из чего складывается стимулирующая часть их зарплаты. Педагогам сложно адаптироваться к постоянным изменениям этой системы, учителям часто приходится заново разбираться в подробностях контроля и оценивания их работы.

Очень важно, чтобы система эффективного контракта была разработана правильно. Например, та таблица, где педагог отмечает выполненные им задачи, организованные мероприятия должна быть продумана. Иначе говоря, все те достижения, за которые учитель получает баллы, а значит и премию, необходимо отобрать и сформулировать верно. Для педагогов очень важно, чтобы эффективный контракт был составлен в должной степени логично и структурировано, так, чтобы каждый учитель видел, какие есть критерии конкретно для его тематики деятельности и каких стандартов ему следует придерживаться в

образовательном процессе. Эффективный контракт должен в полной мере отражать обязанности педагога, критерии оценки и оплаты его труда.

До введения системы эффективного контракта некоторые педагоги оценивали свою работу как более стабильную, удобную и предсказуемую. Например, по словам педагогов в советские годы начальник Городского Отдела Народного Образования имел авторитет у педагогов, являлся для них опорой, поддержкой, гарантом стабильности. Учителя были уверены, что заработную плату никогда не задержат и действительно, даже в самые нестабильные годы перестройки учителям в Сарове зарплату всегда выплачивали вовремя. Естественно, учителям хотелось бы быть уверенными в том, что их деятельность будет оцениваться по четкой и стабильной системе. Некоторые педагоги предлагают отменить стимулирующую часть зарплаты, но повысить оклад. Повышение заработной платы приведет к возникновению у педагогов ощущения востребованности, уважения со стороны государства. В итоге педагоги не будут думать только о собственном материальном обеспечении и работа будет восприниматься ими более позитивно.

В связи с низкой зарплатой педагога возрастает востребованность и популярность репетиторства. Учителя стараются подработать, используя свои профессиональные знания и навыки, проводят частные занятия. Эта деятельность интересна и значима как для учителей, так для детей и для их родителей. Учителя чувствуют, что их работу хорошо оплачивают, а с точки зрения родителей оплата занятий гарантирует их ребенку высокий уровень знаний и успешные результаты ЕГЭ.

Таким образом, педагоги стремятся создать надежную базу для своей жизни и в настоящем, и в будущем с помощью преподавания в качестве репетитора. Часто, работая частным преподавателем, они зарабатывают сумму, равную собственной зарплате в школе или даже большую. По мнению некоторых учителей, если педагог занимается репетиторством, его доход за эту деятельность будет выше школьной зарплаты, поэтому отказываться от частного преподавания бессмысленно: *«...когда ввели профильное обучение, потребность в репетиторах так возросла, что в школе можно вообще не работать. Тут мне платят копейки, а на репетиторстве я могу заработать дай Бог сколько! Когда я работала завучем, у меня была хорошая зарплата, я*

не занималась репетиторством. А сейчас я опять к этому вернулась, куда деваться-то? На 15000 не будешь же жить, у меня 3 детей, их надо кормить, растить» (общий стаж работы и по специальности 21 год). Естественно, репетиторство стимулирует коммерциализацию образования, школа начинает превращаться в систему предоставления услуг, что является одной из первопричин воспроизводства социального неравенства на новом уровне. Услуга как понятие предполагает процесс потребления, который является индивидуальной деятельностью, не требующей сотрудничества. Образование как процесс обучения и воспитания, напротив, требует сотрудничества учителя, ученика и его семьи. И если услуга ограничивается фактом предоставления и свободой выбора в потреблении, то образование как обучение и воспитание предполагает достижение образовательных целей и результата, отражающих выполнение главных функций школы: интегративной и социализирующей. Превращение школьного образования в услугу создает условия для заполнения его пространства консьюмными взаимоотношениями между участниками образовательного процесса. Консьюмный характер в силу своей объективной природы диктует взаимоотношениям единственно возможную для него цель — выгоду, в той или иной форме. В подобном случае выполнение основных функций школьным образованием вынужденно отодвигается на другой план. [5, с. 331]

Естественно, для преодоления таких проблем необходимо снизить актуальность, значимость и востребованность частного преподавания для учителей. Но до решения проблемы низкого уровня зарплаты и нестабильного материального положения педагогов это вряд ли возможно. В итоге возникает замкнутый круг: репетиторство повышает коммерциализацию образования, превращает школу в рынок, но избавиться от этого невозможно, так как многим учителям необходимо проводить частные занятия для того чтобы прокормить семью.

Современное восприятие педагогами своего профессионального и материального положения, ощущение падения своего авторитета, неуважения со стороны государства, безусловно, негативно влияет на взаимоотношения педагогов с учениками и их родителями, а следовательно, и на эффективность образовательного процесса. В итоге преодолеть многие проблемы во взаимодействии между субъектами образовательного процесса, улучшить восприятие педагогами их профес-

сии и собственной значимости, что является важными компонентами социального самочувствия, невозможно без стабилизации материального положения педагогов. В то же время подчеркивается, что повышение оплаты труда — не самоцель, а способ выведения социальной сферы (в данном случае образования) на уровень, позволяющий формировать человеческий потенциал, необходимый для обеспечения устойчивого развития и модернизации экономики [1, с. 72]. При этом говорится, что происходить оно должно за счет кардинального повышения эффективности государственного управления и роста производительности труда соответствующих работников. Необходим решительный пересмотр со стороны федерального центра как бюджетных приоритетов в отношении социальной сферы, так и межбюджетных отношений.

Литература

1. Александрова О.А., Ненахова Ю.С. Повышение оплаты труда учителей: как достигаются цели // Народонаселение., 2013. № 4, С. 63-72.
2. Зернов Д.В., Иудин А.А., Овсянников А.А. Социальные ориентиры и самочувствие российского учительства. // Народонаселение, 2014, № 4, с. 43-60.
3. Иудин А.А., Ковшова Е.С. Реформы и социальное самочувствие российского учителя. // Социальные преобразования и социальные проблемы. Сборник научных трудов. Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Научно-исследовательский социологический центр. Нижний Новгород, 2015. С. 77-109.
4. Ковшова Е.С. Родители: оценка современной российской системы образования // Scientific-discussion № 1 (1), 2016. Section of social and economic sciences. – С. 35-42.
5. Полевая Р.П. // Россия в ВТО: проблемы, задачи, перспективы. Сборник научных статей, вып. 13 / Под общей ред. Проф. В.В. Тумаева – СПб.: НОУ ВПО «Институт бизнеса и права», 2012, с. 331-335.
6. Сергеев А.Л. Реформа образования в России: проблемы и перспективы. // Конституционное и муниципальное право, 2013. № 9. С. 28-31.

Kovshova E.S.

Salary as factor of dynamics of social well-being of the teacher

One of the main factors of dynamics of social and psychological health of a teacher is his financial position. This position influences social well-being of teachers, their professional motivation, emotional perception of the profession, relationships of teachers with colleagues and pupils` parents . Financial position of teachers is described in article. Low salary level is one of education commercialization factors as private lessons help teachers improve the financial position. This situation lead to strengthening of social stratification, increase social inequality, lower the social status of the teacher. The problem of the teachers wage increasing is one of the most urgent and significant. It is connected with negative impact of the teacher`s problem on educational process and social and psychological health of the teacher.

Keywords: education system, teachers, salary, effective contract system, commercialization of education, social well-being of the teacher.