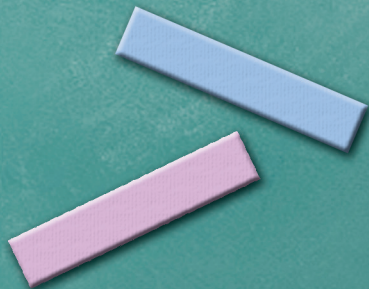


ТЮМЕНСКОЕ УЧИТЕЛЬСТВО:

*работа и качество
жизни*



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
профессионального образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

**ТЮМЕНСКОЕ УЧИТЕЛЬСТВО:
РАБОТА И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ**

Монография

УДК 316.34/35(571.120)
ББК С543.12(2Рос-4Тюм)
Т983

ТЮМЕНСКОЕ УЧИТЕЛЬСТВО: РАБОТА И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ: монография / под ред. Г. Ф. Шафранова-Куцева, д-ра филос. наук, профессора, академика Российской академии образования. – [электронный ресурс] – Тюмень: Тюменская областная Дума, Тюменский государственный университет, 2015. – 1 электр. оптич. диск (CD-R).

Монография посвящена одной из важнейших проблем российской школы — исследованию социологического портрета учителя. Анализ социально-го положения, статуса, специфики профессиональной деятельности и качества жизни учительства показывает, что, имея все основания быть отнесенным к среднему классу российского общества по уровню образования, характеру и условиям труда, ответственному отношению к работе, оно оказывается в числе социальных аутсайдеров по уровню своих материальных доходов, которые обеспечивают только минимальные потребности учителя и его семьи. Такое положение ведет к «постарению» педагогических коллективов, их дальнейшей феминизации, реально сдерживает процессы модернизации школьного образования.

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

Социологическое исследование «Качество жизни учителей Тюменской области» выполнено по заказу Тюменской межрегиональной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Материалы исследования обработаны коллективом социологической лаборатории Тюменского государственного университета в составе: *Г. З. Ефимовой* — канд. социол. наук, доцента, *Е. А. Любимовой* — канд. социол. наук, доцента, *М. Ю. Семенова* — аспиранта кафедры общей и экономической социологии, *Ю. В. Копач* — младшего научного сотрудника.

Рецензенты: **В. И. Загвязинский**, д-р пед. наук, профессор, академик Российской академии образования

Н. Г. Милованова, д-р пед. наук, профессор Тюменского областного государственного института развития регионального образования

ISBN 978-5-906134-10-3

© Тюменская областная Дума, 2015

© ФГБОУ ВПО Тюменский государственный университет, 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
РАЗДЕЛ 1	
РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТНОГО ОПРОСА УЧИТЕЛЕЙ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ.....	14
Глава 1. ОБЩАЯ ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ СВОЕЙ ЖИЗНЬЮ.....	14
Глава 2. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ (В ЦЕЛОМ) СВОЕЙ НЫНЕШНЕЙ РАБОТОЙ, ПРОФЕССИЕЙ.....	36
Глава 3. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ ОТДЕЛЬНЫМИ ПАРАМЕТРАМИ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ.....	57
§ 1. Материальный уровень жизни, обеспечиваемый доходом от трудовой деятельности	57
§ 2. Организация и условия труда.....	64
§ 3. Содержательность работы	85
§ 4. Карьера, профессиональная самореализация, обмен опытом	88
§ 5. Взаимоотношения в коллективе.....	92
§ 6. Результативность труда.....	104
§ 7. Менеджмент в школе	128
РАЗДЕЛ 2	
РЕЗУЛЬТАТЫ СЕРИИ ФОКУС-ГРУППОВЫХ ИНТЕРВЬЮ.....	140
ЗАКЛЮЧЕНИЕ. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	156
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	168
ПРИЛОЖЕНИЯ	169

ВВЕДЕНИЕ

Многие трудности в развитии образования в России обусловлены тем, что оно стало рассматриваться не как явление культуры, социальное благо, а как источник услуг, подсобная сфера, обслуживающая экономику и управление, как процесс, производный от экономики. Современная школа потеряла ориентиры, нет четкости в понимании основных целей, критериев успешности и ключевых стратегических установок, таких как соотношение в иерархии ценностей политики, экономики, культуры и образования.

Российское образование отстает от актуальных вызовов эпохи и решает задачи соответствия постоянно растущим запросам, т. е. носит догоняющий, обслуживающий, поддерживающий характер по отношению к социально-экономической и политической ситуации. Реализуемая трактовка образования как сферы услуг ориентирована в основном на современные, а не на перспективные запросы общества.

Предназначение образования, особенно в кризисные периоды, состоит в опережающем развитии по сравнению с другими социальными сферами, подготовке кадров, соответствующих назревающим преобразованиям. Образование обеспечивает основные ресурсы социально-экономической, социокультурной, научной, управленческой жизни. Отсюда идея приоритетности образования. Взяв за основу лучшие мировые образцы, отечественные традиции, используя возможности новых информационных и коммуникативных технологий, можно обеспечить опережающее развитие образования как ведущего стратегического ориентира.

С развитием общества меняются содержательное наполнение парадигмы образования и подходы к практике инновационных преобразований в этой сфере. «Образовательная революция», как отмечает В. В. Путин, кардинально меняет облик российского общества и российской экономики. Опережающее развитие образования является важным конкурентным преимуществом и реализация

экономической политики должна строиться с учетом достигнутых в образовании результатов.

Другой провозглашаемый, но трудно реализуемый приоритет — это приоритет воспитания и социализации. Воспитанность, ценностные ориентиры, личностная культура, нравственность и способность к творчеству — ведущие цели и результаты образования, а не только знания и умения сами по себе. Воспитательный процесс выпал из реальных ориентиров образования. Воспитание в условиях агрессивной среды и сугубо прагматической ориентации значительной части молодежи оказывается малопродуктивным.

Новые реалии современного развития находят отражение в официальных документах, регламентирующих сферу образования в целом и школьного в частности. Так, профессиональный стандарт педагога выделяет главное профессиональное качество современного педагога — умение учиться, а также готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений.

Педагогическая Конституция Европы определяет такие ведущие ценности в деятельности учителя, как человекоцентризм, толерантность, миролюбие, экологическая безопасность, соблюдение прав человека, солидарность. Учитель призван найти ответы на вызовы эпохи и способствовать приобщению обучающихся к научному знанию, высокой культуре, общечеловеческим социокультурным ценностям.

Учитель XXI в. должен обладать следующими компетентностями: коммуникативная компетентность (свободное владение иностранным языком); компетентность самоидентичности, справедливости, лидерская, исследовательско-аналитическая компетентность, способность учиться на протяжении всей жизни, эмпатия и др.

Становление системы образования, ориентированной на вхождение в мировое информационно-образовательное пространство, сопровождается существенными изменениями в педагогической теории и практике учебно-воспитательного процесса. Педагоги должны применять технологии обучения, адекватные современным

технологическим возможностям и способствующие гармоничному вхождению ребенка в информационное общество. Происходит трансформация роли учителя, который уже не является единственным источником информации и приобретает функции наставника.

В настоящее время наблюдается разрыв между потенциальными возможностями, которые предоставляют современные технические средства и телекоммуникации, и пониманием большей части учителей путей использования этих новшеств для обеспечения своей профессиональной деятельности и организации учебно-воспитательного процесса. Необходимо выработать гармоничное сочетание традиционных и новых образовательных технологий (Интернет, электронное и дистанционное обучение и т. п.).

Учителя поставлены перед необходимостью пересматривать сложившиеся методики осуществления образовательного процесса, свои отношения с учащимися, коллегами, родителями, что ставит вопрос об адаптации учителя к новым требованиям в системе образования. Необходимость постоянной адаптации к быстро изменяющимся условиям и новым требованиям в образовательной системе намного повышает уровень тревожности, неуверенности в своих возможностях и т. п.

В современных условиях важной задачей является повышение качества трудовой жизни, т. е. уровня удовлетворения личных потребностей учителей через их профессиональную деятельность. Но далеко не всегда учителя удовлетворены условиями труда, заработной платой, отношениями в коллективе, своими непосредственными руководителями, что оказывает воздействие на результативность труда отдельных работников и эффективность деятельности образовательного института в целом.

Наблюдается заметное обесценивание труда учителя и снижение его мотивации. Внедрение клиентского подхода к организации процесса обучения в школе приводит к подмене целей и ценностей образования: ранее — воспитать и обучить будущее поколение в определенном духе, транслировать знание, сейчас — соревновательность (характеризуемая как конкурентоспособность), подтверждаемая заполнением отчетов, участием в грантах, конкурсах, просмотрах, «угождение» родителям и ученикам.

Тюменская область является относительно благополучным регионом. Опережающая ориентация позволила региональному образованию быть готовым к внедрению новых стандартов, конкурсных показателей, информатизации и решению проблем сельских школ. Зарботная плата учителя в 2013 г. превысила среднюю по экономике региона. О повышении общественной значимости профессии учителя можно судить по притоку подготовленных абитуриентов на направления психолого-педагогического профиля в университете и его филиалах.

Отмечая значительные успехи в развитии сферы образования, следует обратить внимание на наличие «болевых точек». Состав педагогического корпуса Тюменской области на 2014 г. включает 31,7% педагогов со стажем 20 лет и выше, из них пенсионеров — 8,8%, только 9,8% педагогов имеет стаж до 5 лет. Несмотря на приток молодых педагогов в школы области, в ближайшей перспективе намечается увеличение числа вакансий в школах.

Учителя перегружены «бумажной» работой, необходимость вовремя сдать требуемую отчетность не дает возможности выполнять непосредственные обязанности по воспитанию и обучению школьников. Так, например, новый образовательный ресурс Web-школа — электронный журнал, который призван оптимизировать работу учителя с документацией, фактически недоработан в программном отношении и является дополнительной ненужной нагрузкой на учителя, вынуждая дублировать информацию из бумажного журнала.

Зарботная плата учителя превысила среднюю по экономике региона в значительной мере за счет дополнительной работы учителя (свыше одной ставки). Поэтому молодые учителя с неохотой идут работать в школу. Проработав 1-2 года, стремятся найти более престижную и денежную работу.

Еще одна «болевая» точка в функционировании школы связана с переориентацией родителей на материальное обеспечение семьи в ущерб воспитанию детей. Родители стремятся переложить свои обязанности по воспитанию детей на школу, тем самым увеличивая и без того большую нагрузку педагога.

Важнейшая роль учительства как субъекта образования состоит в поддержании стабильности общества через сохранение позитивного потенциала предыдущих этапов развития известной консервативностью и создание условий восприятия обществом новых ценностей. То есть учительство, с одной стороны, должно обладать устойчивостью, с другой — способностью адаптации к новым социальным целям, инновационностью, что в значительной мере предопределяет успех или неудачу.

Целью развития России в XXI в. выступает достижение конкурентоспособности в мировом пространстве и вхождение в число мировых лидеров. Данная стратегия опирается на новую модель современного образования, в соответствии с которой фундаментальное качественное образование является социальным стандартом для современной молодежи.

Реализация новой модели школьного образования связана с изменением роли учителя как консультанта, направляющего самостоятельную активность учащихся. Современный учитель принимает участие в формировании нового социокультурного типа личности как активного субъекта инновационного общества и правового государства. Качествами нового социального типа личности являются не только образованность, но и нравственное и духовное богатство, способность к самостоятельным решениям, готовность к межкультурному взаимодействию, уважение права и ответственность за себя и судьбу страны в целом.

Модернизация финансовой модели образования (новая система оплаты труда), введение новых государственных образовательных стандартов, развитие единого образовательного и информационного пространства выдвигают на первый план проблему готовности учителя к самосовершенствованию, конкуренции, овладению новыми информационными и педагогическими технологиями.

Значение образования как общественной подсистемы изучено в трудах М. Вебера, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, П. А. Сорокина, П. Бурдьё, Р. Ингледарта. Опыт отечественного анализа системы образования как социального института накоплен благодаря работам Л. Н. Когана, Л. Я. Рубиной, М. Х. Титмы, В. Н. Турченко,

Ф. Р. Филиппова, В. Н. Шубкина и др. Трансформация функций учителя и образования в целом исследованы А. П. Булкиным, Б. С. Гершунским, А. С. Запесоцким, Н. В. Смирновой и др. В. И. Загвязинский, Ю. А. Карпова, В. М. Соколов, В. А. Левин рассмотрели вопросы инновационного развития образования, в частности необходимость ресоциализации субъектов образовательной деятельности.

Для целей нашего исследования представляют интерес работы по изучению интеллигенции как специфической социальной группы В. А. Мансурова, Ж. Т. Тощенко, В. Ф. Левичевой, Г. Силласте. Социологический анализ включает рассмотрение учительства как профессиональной страты (В. В. Тумалев), профессиональной группы (Г. С. Солодова, Л. П. Капаева), профессиональной общности (И. Р. Казакова), социально-профессиональной группы (Л. Г. Борисова, Ф. Г. Зиятдинова, В. С. Собкин). Например, Е. М. Колесникова характеризует профессию учителя как канал нисходящей социальной мобильности, полагая, что феминизация способствует переходу учительской профессии в категорию «полу-профессий». Ценностные ориентации педагогов анализируются как на общероссийском, так и региональном уровнях в работах Н. А. Асташовой, В. С. Собкина, Д. В. Адамчука, М. Т. Польшанной и др.

Учителя являются значимой частью населения страны, обладая высоким уровнем социальной ответственности и силой воздействия на процесс социализации подрастающего поколения. Современный общественный эталон педагога — это гуманист, который бережно относится к развивающейся личности ребенка, создает условия для его полноценного развития. Научный и практический интерес представляет поиск ответов на такие вопросы: насколько согласуется высочайший уровень социальной ответственности учителя и качество его жизни? Как учителя оценивают качество своей жизни?

Идея повышения и приближения качества жизни населения к уровню развитых стран актуальна для современного этапа развития России. Президент РФ В. В. Путин в феврале 2004 г. декларировал

повышение качества жизни населения в качестве главной стратегической цели социально-экономического развития страны. Одним из направлений реализации государственной политики стали разработка и реализация национальных проектов в области здравоохранения, образования, сельского хозяйства и обеспечения граждан доступным жильем.

Качество жизни является сложной, масштабной, многоплановой категорией. Рассмотрение качества жизни (КЖ) с позиции системного подхода позволяет выделить ряд взаимосвязанных элементов данного социального явления:

- КЖ — это сложносоставное понятие, производное от жизни самого человека (группы, населения, в общем), его жизнедеятельности и условий жизнеобеспечения;
- КЖ характеризует процесс расширения возможностей жизнедеятельности человека (социальной группы);
- КЖ — это оценочная категория, уровень которой может изменяться в зависимости от заложенной системы измерения;
- КЖ представляет собой интегральный показатель, складывающийся из двух равновесных сторон: объективной и субъективной;
- КЖ формируется в контексте культуры личности или общности.

Объективную сторону качества жизни определяют природные, экономические, социальные факторы, которые измеряются объективными методами, не зависящими от отношения субъекта к изучаемым свойствам качества жизни. Субъективная сторона складывается из индивидуальных потребностей конкретных людей, выраженных в субъективных мнениях и оценках.

Интерес к проблеме качества жизни оформился в 60-70-е гг. XX в., поскольку рост благосостояния развитых стран вызвал необходимость измерения социального благополучия: качества работы, семейной жизни и отдыха. Научный и практический интерес к изучению категории «качество жизни» детерминирован глобализационными процессами, которые сопряжены с необходимостью создания достойных условий жизни для населения. Качество жизни

населения отдельной страны принимается за критерий эффективности государственной внешней и внутренней политики.

Для сопоставления социального и экономического положения населения разных стран Организация Объединенных Наций (ООН) применяет показатель качества жизни, включающий 12 характеристик населения: состояние здоровья; средства к существованию; образование и воспитание; условия труда; занятость населения; отдых и развлечения; транспорт и коммуникации; жилище и его строительство; одежда; потребление и запасы; социальная уверенность; личная свобода.

Европейская экономическая комиссия ООН предлагает оценивать качества жизни по восьми группам: здоровье, качество рабочего места, приобретение товаров и бытовые услуги, возможность проведения свободного времени, чувство социальной уверенности, шансы развития личности, качество окружающей среды, возможность участия в общественной жизни.

Качество трудовой жизни человека в развитом обществе предстает в виде одного из главных стимулов повышения производительного труда. Концепция качества трудовой жизни (*quality of life*) развивается в работах зарубежных ученых-экономистов с 40-х гг. XX в. Содержание концепции состоит в изучении совокупности показателей, характеризующих организационные, социальные и психологические условия труда, и оценке их воздействия на конечные результаты функционирования организации.

Перечень показателей качества трудовой жизни может варьироваться. Чаще всего выделяют следующие показатели: позитивное влияние на личную жизнь; нормальные отношения профсоюзов и администрации; лояльность к организации; отсутствие апатии к труду, в личной жизни; участие работников в делах организации; позитивные социально-психологические отношения в группе; хорошие условия труда; экономическое благосостояние работников; позитивный настрой, поощрение творчества; отсутствие чрезмерных стрессов на работе и др. По мнению А. П. Егоршина, на качество трудовой жизни влияют следующие показатели: трудовой

коллектив, оплата труда, рабочее место, руководство предприятия, служебная карьера, социальные гарантии, социальные блага.

Для изучения качества жизни в первую очередь необходимо уяснить, что представляет собой термин «жизнь». Это сложное и многогранное понятие. В рамках нашего исследования за основу берется дефиниция трудовой жизни, которая представляет собой деятельность учителя, обеспечивающую его существование, воспроизводство, развитие и совершенствование в конкретной школе.

Жизнедеятельность учителя как участника общественных отношений, складывается из нескольких ведущих аспектов:

- трудовая деятельность для производства и получения денежного дохода (зарботной платы);
- потребление материальных благ для удовлетворения потребностей учителя и членов его семьи в одежде, жилье, комфорте, удобстве и т. д.;
- жизнедеятельность, нацеленная на биологическое, социальное и культурное воспроизводство учителя как представителя человеческого рода;
- всестороннее развитие личности, трудового потенциала человека как участника общественного производства и духовного развития общества.

Методология изучения проблемы качества жизни различается в конкретных областях научного знания. Социально-экономические исследования рассматривают качество жизни населения стран, регионов и отдельных социальных групп. Они базируются на данных государственной статистики, что позволяет описать объективную сторону КЖ населения. На этом уровне качество жизни анализируется через понятие уровня жизни, отражающего совокупность условий жизни, труда и быта людей в конкретном обществе.

Другой подход основан на понимании качества жизни как производной здоровья. Здесь КЖ рассматривается как интегральная характеристика физического, психологического и социального благополучия человека, которая строится на субъективном восприятии своего состояния.

Третий подход к изучению качества жизни сформирован в рамках психологической науки. Психологи полагают, что качество

жизни не является глобальным усредненным понятием. Специфика этого подхода заключается в измерении реального субъективного благополучия отдельного человека или социальной группы.

Педагогический подход к анализу качества жизни нашел отражение в позиции Н. А. Алексеева: «как объективной и субъективной характеристики обучающегося и педагогического работника, которая раскрывается через их духовно-нравственное развитие, социально-личностную компетентность и психофизическое развитие». КЖ предлагается понимать как системообразующий фактор организации деятельности школы, в том числе инновационной деятельности.

Особенность социологического подхода к изучению качества жизни состоит в комплексной оценке содержания этой категории, реализации междисциплинарного подхода, позволяющего получить объемную картину качества жизни учителей. Данный феномен анализируется в единстве объективных и субъективных качеств, отражающих фактическое состояние. КЖ в качестве предмета социологического анализа предстает как совокупность жизненного потенциала учителей, условий жизнедеятельности и целенаправленной активности представителей педагогического сообщества.

Качество жизни в данном исследовании рассматривается как оценочная категория жизни учителя, основанная на удовлетворенности условиями своей жизни. Качество жизни — это субъективная оценка удовлетворенности тремя сферами:

- 1) удовлетворенность своей жизнью;
- 2) удовлетворенность (в целом) своей нынешней работой, профессией;
- 3) удовлетворенность отдельными параметрами трудовой жизни (подробная схема показателей изложена в эмпирической интерпретации, см. прил. 1).

РАЗДЕЛ 1

РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТНОГО ОПРОСА УЧИТЕЛЕЙ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

В период с января по июнь 2015 г. коллективом социологической лаборатории кафедры общей и экономической социологии Тюменского государственного университета проведено социологическое исследование по изучению качества жизни учителей Тюменской области (без автономных округов).

Генеральная совокупность учителей Тюменской области на конец 2014 г. составила 9071 человек (по данным Департамента образования и науки Тюменской области). Выборочная совокупность составила 910 респондентов: учителя Абатского, Вагайского, Исетского, Казанского, Ялуторовского, Ярковского районов (в описании результатов исследования объединены в категорию «село»), гг. Тюмени, Тобольска, Ишима (категория «город»). Стандартная ошибка выборки составила 3% (по формуле В. И. Паниотто), что обеспечивает необходимую достоверность полученных данных. Метод отбора выборочных единиц — бесповторный, в зависимости от количества ступеней отбора вид выборки — одноступенчатая выборка. Тип выборки — серийная, гнездовая с пропорциональным размещением по полу, возрасту, стажу работы.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ СВОЕЙ ЖИЗНЬЮ

Удовлетворенность своей жизнью в рамках нашего исследования является суммой нескольких составляющих элементов: 1) наиболее волнующие процессы в российском обществе; 2) удовлетворенность отдельными сторонами своей жизни; 3) свободное от основной и домашней работы время; 4) удовлетворенность здоровьем; 5) уверенность в завтрашнем дне;

6) оценка материальной обеспеченности семьи; 7) оценка своей материальной обеспеченности. Рассмотрим последовательно результаты измерений этих показателей.

Ранжирование *первого показателя* — «*Наиболее волнующие процессы российского общества*» по убыванию степени значимости (от 1 — наиболее значимого до 10 — наименее значимого) в целом по выборке выглядит так (в процентах от общего количества ответов):

1 — падение нравов в обществе и снижение культурного уровня (68%);

2 — снижение уровня жизни, рост цен (51%);

3 — рост наркомании и алкоголизма (33%);

4 — незащищенность прав и свобод гражданина (27%);

5 — экономический кризис (26%);

6 — коррупция (19%);

7 — безработица (15%);

8 — преступность (15%);

9 — опасение стать бедным, оказаться «на дне» (7%).

Оценка степени значимости указанных процессов несколько различается по муниципальным районам, изученным в ходе исследования. Так, иное распределение значимости различных социальных проблем в Яковском и Вагайском районах, где на первом месте — падение нравов в обществе и снижение культурного уровня, на втором — снижение уровня жизни, рост цен, на третьем — экономический кризис. В Ялуторовском районе на первое место вышла проблема снижения уровня жизни и рост цен, на второе — падение нравов в обществе и снижение культурного уровня; на третье — рост наркомании и алкоголизма. В Казанском районе первая «тройка» значимых социальных проблем выглядит так: падение нравов в обществе и снижение культурного уровня; снижение уровня жизни, рост цен; незащищенность прав и свобод гражданина.

Второй показатель — «*Удовлетворенность отдельными сторонами своей жизни*» позволяет респондентам оценить некоторые аспекты своей жизнедеятельности по шкале от 1 до 10 баллов (где

1 — минимальный уровень, 10 — максимальный). Рассчитано среднее значение баллов по каждому аспекту. Разрыв в оценке предложенных аспектов небольшой. Наивысшую оценку учителя дают социальной поддержке в случае серьезных неприятностей (семья, родственники, друзья) — 8,79. Высокий уровень удовлетворенности также наблюдается в оценке своей жизни как счастливой — 7,85; оценке того, как в целом складывается жизнь педагога — 7,74 балла.

На среднем уровне удовлетворенности расположились такие аспекты, как экология в районе проживания — 7,39; качество потребляемой пищи — 7,39; разнообразие потребляемых продуктов питания — 7,32; бытовые условия в месте проживания — 7,13; оценка душевного состояния в последнее время — 6,95; удовлетворенность размерами жилой площади — 6,90.

Наименее удовлетворены респонденты следующими компонентами своей жизнедеятельности: духовные потребности (культурный потенциал) — 6,61; благоустроенность квартиры — 6,47; физическая активность — 6,23; благосостояние семьи — 6,23; удовлетворенность суточным сном — 6,15.

Третий показатель — «Свободное от основной и домашней работы время» представляет собой сумму трех слагаемых: количество свободного времени от основной и домашней работы в неделю; занятия в свободное от основной и домашней работы время; проведение отпуска в прошедшем году.

Распределение ответов респондентов на вопрос «Какое количество часов в неделю у Вас свободно от основной и домашней работы?» (в процентах к числу опрошенных) показало, что большинство учителей 62% располагают свободным временем от 1 до 4 часов в неделю; 25% — от 5 до 8 часов; 9% — от 8 до 12 часов в неделю; 4% — свыше 12 часов (см. табл. 1).

Досуговые предпочтения опрошенных учителей расположены в табл. 2 по мере убывания частоты. Наиболее распространенными занятиями педагогов в свободное время являются просмотр/прослушивание телевизионных и радиопередач, чтение газет/журналов, работа на приусадебном участке/даче, чтение книг, занятия

с детьми. Наименее популярны среди респондентов такие способы проведения досуга, как посещение музеев/выставок, ресторанов/кафе, церкви (мечети, молельных домов), занятия в клубах по интересам, посещение дискотек, ночных клубов, иных развлекательных мероприятий, а также участие в политических организациях, собраниях. Педагогам также было предложено вписать в анкету свои варианты проведения досуга. Так, некоторые учителя в свободное время предпочитают отдых на природе/за городом; занятие спортом; охоту/рыбалку/сбор дикоросов; сон; либо отмечают отсутствие свободного времени.

Таблица 1

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Какое количество часов в неделю у Вас свободно от основной и домашней работы?»
(в % к числу опрошенных)**

<i>Количество свободного времени</i>	<i>Город</i>	<i>Село</i>	<i>В общем по выборке</i>
От 1 до 4 часов	66	58	62
От 5 до 8 часов	22	28	25
От 8 до 12 часов	9	10	9
Свыше 12 часов	3	4	4
Итого	100	100	100

В табл. 2 приведены виды досуговых предпочтений педагогов в зависимости от возрастной категории. Ранг вида досуга характеризует степень его распространенности в свободном времени педагога. Частота указывает на степень вовлеченности учителей в различные виды досуга. Просмотр/прослушивание теле- и радиопередач являются наиболее предпочтительными способами проведения свободного от основной и домашней работы времени для респондентов от 40 лет и старше. Для возрастной группы до 39 лет и старше 65 лет наиболее предпочтительны прослушивание музыки, чтение, просмотр фильмов.

**Распределение ответов респондентов на вопрос «В свободное от основной и домашней работы время Вы чаще всего...»
(можно отметить несколько вариантов)
(в % к числу опрошенных; в абсолютном значении — чел.)**

<i>Занятия в свободное время</i>	<i>Частота (чел.)</i>	<i>Доля (%)</i>	<i>Город (%)</i>	<i>Село (%)</i>
Смотрю телевизионные передачи, слушаю радио	512	56	66	48
Читаю газеты, журналы	385	42	52	34
Работаю на приусадебном участке, даче	378	42	52	32
Слушаю музыку, читаю книги, смотрю видео	359	40	31	49
Играю, занимаюсь с детьми	352	39	40	39
Встречаюсь и общаюсь с друзьями дома или в гостях	316	35	30	40
Совершаю прогулки	303	33	25	43
Занимаюсь самообразованием	288	32	29	35
Хожу в кино, театр, на концерты	224	25	7	44
Просто отдыхаю, ничего не делаю	187	21	19	23
Имею хобби и занимаюсь им дома (рукоделие, фотография и т. п.)	170	19	15	23
Увлекаюсь компьютером, Интернетом, играю в компьютерные игры	100	11	13	10
Посещаю музеи, выставки	83	9	2	17
Бываю в ресторане, кафе	74	8	4	13
Хожу в церковь (мечеть, молельный дом)	49	5	4	7
Занимаюсь в различных кружках, клубах по интересам (танцы, музыка и т. п.)	32	4	3	4
Посещаю дискотеки, ночные клубы, другие развлекательные мероприятия	13	1	1	2
Посещаю политические организации, собрания	7	1	1	1

На втором по значимости месте расположились: в когorte до 30 лет — встреча, общение с друзьями дома или в гостях; 30-39 лет — просмотр телевизионных передач, прослушивание радио; 40-49 лет и от 60 и старше — чтение журналов, газет; 50-59 лет — работа на приусадебном участке/даче.

Работа на приусадебном участке/даче занимает третье место в списке досуговых предпочтений учителей 40-49 лет и от 60 лет и старше; 50-59 лет — чтение журналов, газет; 30-39 лет — прослушивание музыки, чтение, просмотр фильмов.

Анализ полученных анкетных данных позволяет высказать предположение о невысокой степени гражданской компетентности учителей: так, только 1% респондентов принимают участие в политических собраниях, деятельности политических организаций.

Несмотря на то что в учительской среде получили развитие элементы новой досуговой модели, характерной для среднего класса (активный внедомашний тип досуга, включающий культурные, рекреационные, развивающие компоненты), большинство педагогов ориентировано на домашний тип досуга.

Анализ ответов на вопрос «Как Вы провели большую часть своего отпуска в прошлом году?» показал, что 56% учителей занимались в отпуске семейными делами (см. табл. 3). Отдыхали в гостях у родственников 13% педагогов; 10% опрошенных провели большую часть своего отпуска на даче. В зарубежной туристической поездке побывали 5% педагогов. Побывали на курорте (с путевкой или без путевки) — 10% учителей. Не отдыхали (не имели отпуска или выполняли по время отпуска дополнительную работу) 5% респондентов.

Сравнительный анализ вариантов проведения учителями отпуска показал, что городские учителя почти вдвое реже выезжают в отпуск, предпочитая проводить его дома, занимаясь семейными делами. Соответственно, параллельная тенденция — сельские педагоги чаще путешествуют, отдавая предпочтение различным видам досуга вне дома, включая отдых у родственников; в курортном месте (по путевке и без); за городом, на даче; в зарубежных туристических поездках.

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Как Вы провели большую часть своего отпуска в прошлом году?»
(в % к числу опрошенных; в абсолютном значении — чел.)**

<i>Отпуск в прошлом году</i>	<i>Частота (чел.)</i>	<i>Доля (%)</i>	<i>Город (%)</i>	<i>Село (%)</i>
Провел(а) отпуск дома, занимал-ся(лась) семейными делами	448	56	73	37
Уезжал(а) отдыхать, гостить к родственникам	100	13	10	15
Отдыхал(а) за городом, на даче	84	10	3	19
Отдыхал(а) в курортном месте без путевки	49	6	4	8
Отдыхал(а) в зарубежной туристической поездке	39	5	1	9
Отдыхал(а) по путевке, курсовке (лечебной, туристической и т. п.)	34	4	1	8
Не имел(а) отпуска	26	3	4	2
Брал(а) на время отпуска дополнительную работу	18	2	3	1
Ездил(а) за покупками, по семейным делам	3	1	1	1
Всего чел.	801			

Следующий *четвертый показатель* — «Удовлетворенность здоровьем» складывается из двух составляющих: самооценка здоровья учителя и его приверженность к здоровому образу жизни. Оценивают свое здоровье как «отличное» 8% респондентов; хорошее состояние здоровья у 41% учителей; 43% педагогов характеризуют свое здоровье как удовлетворительное и 8% опрошенных имеют слабое здоровье (см. нижнюю строку табл. 4). Различия в самооценках уровня здоровья городских и сельских педагогов практически отсутствуют.

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Как Вы оцениваете свое здоровье?»
(в % к числу опрошенных; по муниципальным образованиям)**

Муниципальное образование	Частота (чел.)	Вариант ответа				
		от-личное	хоро-шее	удовле-творительное	слабое	итого (%)
г. Тюмень	332	8	42	43	7	100
г. Тобольск	74	11	32	46	11	100
г. Ишим	44	2	48	34	16	100
Абатский район	67	4	40	51	5	100
Вагайский район	76	8	38	38	16	100
Исетский район	87	11	38	44	7	100
Казанский район	88	9	44	41	6	100
Ялуторовский район	58	12	48	31	9	100
Ярковский район	77	12	38	40	10	100
Всего по выборке	903	8	43	41	8	

Самооценка учителями уровня здоровья с распределением по муниципальным районам приведена в табл. 4. Анализ полученных данных показал, что большая доля учителей, которые оценивают свой уровень здоровья как высокий («отличное» и «хорошее»), проживают в Ялуторовском и Казанском районах (60% и 53% соответственно). Самые низкие оценки своему здоровью дают учителя гг. Тобольска, Ишима.

Сопоставление оценки уровня здоровья с возрастной группой респондента показало, что часто болеют, имеют хронические заболевания 16% учителей в возрастной группе до 30 лет, затем доля педагогов со слабым здоровьем в старших возрастных группах снижается, достигая минимального значения 3% в группе от 50 до 59 лет (табл. 5). После 60 лет снова наблюдается рост доли учителей со слабым здоровьем.

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Как Вы оцениваете свое здоровье?»
(в зависимости от возраста, в % к числу опрошенных)**

<i>Оценка здоровья</i>	<i>Возрастная группа</i>					
	<i>менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>60-65 лет</i>	<i>старшие 65 лет</i>
Слабое — болею часто, имею хронические заболевания	16	14	5	3	12	14
Удовлетворительное — нередко различные недомогания	48	48	38	35	29	57
Хорошее — изредка испытываю некоторые недомогания	32	33	46	52	39	29
Отличное — болею очень редко	4	5	11	10	20	0
Итого	100	100	100	100	100	100

Достаточно высокий уровень здоровья («отличное» и «хорошее») зафиксирован в возрастных группах 40-49 и 50-59 лет (57% и 61% соответственно). Минимальная доля учителей, которые болеют редко, наблюдается в возрастной группе до 30 лет — 4%, максимальная — 20% в группе педагогов от 60 до 65 лет.

Изучение влияния семейного положения на самооценку педагогами уровня здоровья показало, что часто или нередко испытывают различные недомогания 66% учителей, проживающих отдельно с супругами, 54% — не замужних/не женатых педагогов (см. табл. 6). Примерно в равной степени на уровень здоровья оказывают влияние такие семейные статусы, как замужем/женат, разведен(а) и вдова (вдовец). Учителя этих категорий изредка или редко испытывают некоторые недомогания.

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Как Вы оцениваете свое здоровье?» (в зависимости от семейного
положения респондента, в % к числу опрошенных)**

<i>Оценка здоровья</i>	<i>Семейное положение</i>				
	<i>не заму- жем/ не женат</i>	<i>замужем/ женат</i>	<i>разве- ден(а)</i>	<i>прожи- ваем раз- дельно</i>	<i>вдова (вдовец)</i>
Слабое — болею часто, имею хронические заболевания	15	8	9	11	2
Удовлетворительное — нередко различные недомогания	39	41	39	56	45
Хорошее — изредка испытываю некоторые недомогания	37	42	47	33	49
Отличное — болею очень редко	9	9	5	0	4
Итого	100	100	100	100	100

Анализ сопряженности показателей — уровень материального положения семьи педагога и самооценки здоровья — показал наличие связи между ними. Чем выше уровень материального положения семьи, тем выше доля учителей, характеризующих свое здоровье как «отличное» и «хорошее». Параллельная противоположно направленная тенденция: снижение уровня материального положения семьи сопровождается ростом доли учителей с удовлетворительным и слабым здоровьем. Так, в группе педагогов, у которых «денег хватает на продукты и другие обязательные траты, но покупка одежды вызывает серьезные затруднения», 40% оценивают свое здоровье как «отличное» и «хорошее», а 60% имеют удовлетворительное и слабое здоровье. В группе учителей, семья которых «вполне обеспечена, затруднение может вызвать покупка очень дорогих вещей», 61% характеризуют свое здоровье как «отличное» и «хорошее»; 39% — как «удовлетворительное» и «слабое».

Вторая составляющая показателя «Удовлетворенность здоровьем» — это приверженность к здоровому образу жизни (ЗОЖ). Большинство опрошенных учителей склонны к ведению здорового образа жизни (69%); пятая часть педагогов (25%) не всегда ведет здоровый образ жизни; 6% опрошенных признают, что не ведут здоровый образ жизни (рис. 1).

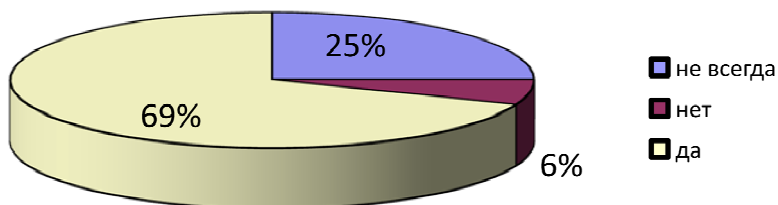


Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос «Ведете ли Вы здоровый образ жизни?» (в% к числу опрошенных)

Исследование влияния возраста на склонность к ЗОЖ (см. табл. 7) показало, что большинство учителей возрастной группы до 30 лет ведут здоровый образ жизни (68%); педагоги в возрасте от 30 до 39 лет также отдают предпочтение здоровому образу жизни, однако их доля снижается до 64%. Затем поведение учителей старших возрастных групп характеризуется положительной динамикой в отношении ЗОЖ: чем старше педагоги, тем более они тяготеют к осуществлению здорового образа жизни. Не всегда придерживаются здорового образа жизни учителя в возрасте 30-39 лет (29%) и 40-49 лет (28%).

Измерение влияния уровня материального положения семьи респондента на его приверженность к здоровому образу жизни показало, что по мере повышения уровня материального положения повышается и склонность к здоровому образу жизни. Однако наблюдается отрицательная динамика у двух наиболее обеспеченных групп респондентов: вполне обеспеченных семей, затруднение у которых может вызвать покупка очень дорогих вещей, и семей, не испытывающих материальных затруднений. Их приверженность

к ЗОЖ ниже в сравнении с максимальным уровнем на 4% и 12% соответственно. Можно предположить, что данная тенденция обусловлена большей возможностью для обеспеченных групп получения качественного медицинского обслуживания, и, следовательно, у них меньшая заинтересованность в ведении ЗОЖ в сравнении с менее обеспеченными группами учителей.

Таблица 7

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Ведете ли Вы здоровый образ жизни?»
(в зависимости от возраста, в % к числу опрошенных)**

<i>Ведете ли Вы здоровый образ жизни?</i>	<i>Возрастная группа</i>					
	<i>менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>60-65 лет</i>	<i>старше 65 лет</i>
Да	68	64	70	71	78	100
Нет	11	7	2	6	2	0
Не всегда	21	29	28	23	20	0
Итого	100	100	100	100	100	100

Пятый показатель — «Уверенность в завтрашнем дне» складывается из двух составляющих: настрой на будущее и оценка материального положения семьи в перспективе.

Распределение ответов респондентов на вопрос «С каким настроением Вы смотрите в будущее?» (в процентах к числу опрошенных) показало, что большинство учителей относится к будущему с надеждой и оптимизмом — 49% (город — 51%, село — 48%); спокойно, без особых тревог и иллюзий относятся к будущему 32% респондентов (город — 27%, село — 38%); тревогу и неуверенность в отношении будущего испытывают 18% педагогов (город — 21%, село — 14%); со страхом и отчаянием смотрят в будущее 1% опрошенных (город).

Интересным представляется распределение оценок настроений педагогов в зависимости от возраста (см. табл. 8). Так, порядка 62% учителей в возрастном промежутке до 39 лет относятся к будущему

с надеждой и оптимизмом. Затем доля «оптимистов» резко снижается: в возрастной группе 40-49 лет она составляет 46%; в возрастной группе 50-59 лет — 41%; в возрастной группе 60-65 лет — 29%.

Спокойно, без особых тревог и иллюзий смотрят в будущее 26% учителей моложе 30 лет; 26% педагогов возрастной группы 30-39 лет. Начиная с возрастной группы 40-49 лет наблюдается устойчивая позитивная динамика этого показателя, достигая наивысшего значения 57% в возрастной группе учителей старше 65 лет.

Постепенно также возрастает доля тех, кто видит будущее через призму тревоги и отчаяния: от минимального уровня в возрастной группе 30-39 лет до максимального значения 30% в группе учителей 60-65 лет.

Таблица 8

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«С каким настроением Вы смотрите в будущее?»
(в зависимости от возраста; в % к числу опрошенных)**

<i>С каким настроением Вы смотрите в будущее?</i>	<i>Возрастная группа</i>					
	<i>менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>60-65 лет</i>	<i>старше 65 лет</i>
С надеждой и оптимизмом	62	62	46	41	29	43
Спокойно, без особых тревог и иллюзий	26	25	34	37	41	57
С тревогой и неуверенностью	12	12	20	21	30	0
Со страхом и отчаянием	0	1	0	1	0	0
Итого	100	100	100	100	100	100

Анализ влияния семейного статуса на настроение, с которым педагог смотрит в будущее (см. табл. 9), показал, что чаще всего «оптимистами» являются не женатые/не замужние представители изучаемой профессиональной группы (57%), затем примерно равное количество «оптимистов» наблюдается в группах замужних/женатых и разведенных (49% и 48% соответственно). Без осо-

бого оптимизма, однако спокойно воспринимают собственное будущее проживающие раздельно с супругами (67%). Далее среди тех, кто спокойно, без особых тревог и иллюзий смотрит в будущее (по мере убывания доли), расположились: вдовы (вдовцы) — 39%; разведенные — 35%; замужние/женатые — 31%; не замужем/не женатые — 30%.

Таблица 9

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«С каким настроением Вы смотрите в будущее?»
(в зависимости от семейного статуса, в % к числу опрошенных)**

<i>С каким настроением Вы смотрите в будущее?</i>	<i>Семейный статус</i>				
	<i>не замужем/не женат</i>	<i>замужем/женат</i>	<i>разведен(а)</i>	<i>проживаем раздельно</i>	<i>вдова (вдовец)</i>
С надеждой и оптимизмом	57	49	48	33	43
Спокойно, без особых тревог и иллюзий	30	31	35	67	39
С тревогой и неуверенностью	13	19	17	0	18
Со страхом и отчаянием	0	1	0	0	0
Итого	100	100	100	100	100

В табл. 10 отражено влияние количества детей в семье на восприятие педагогами своего будущего. Наибольшая доля надежды и оптимизма в оценках собственного будущего наблюдается в группе бездетных учителей (64%). Доля «оптимистов» с одним ребенком заметно снижается до 47%, с двумя детьми — до 45%. А в группе учителей, имеющих трех и более детей, снова повышается до 49%. Похожая тенденция, но с отрицательной окраской наблюдается в группе педагогов, с тревогой и отчаянием оценивающих свое будущее: от 12% в группе бездетных учителей, до 15% — у учителей, имеющих одного ребенка, и 22% — имеющих двоих детей. У педагогов с тремя и более детьми уровень тревоги и отчаяния несколько понижается — до 17%.

Распределение ответов респондентов на вопрос «С каким настроением Вы смотрите в будущее?» (в зависимости от количества детей в семье, в % к числу опрошенных)

<i>С каким настроением Вы смотрите в будущее?</i>	<i>Количество детей в Вашей семье</i>			
	<i>нет детей</i>	<i>один ребенок</i>	<i>двое детей</i>	<i>трое и более детей</i>
С надеждой и оптимизмом	64	47	45	49
Спокойно, без особых тревог и иллюзий	24	37	32	33
С тревогой и неуверенностью	12	15	22	17
Со страхом и отчаянием	0	1	1	1
Итого	100	100	100	100

Анализ сопряженности настроения, с которым учителя смотрят в будущее, и самопричисления к определенному социальному слою показал, что наиболее представительной частью в каждой группе являются те, кто относят себя к среднему слою (среди «оптимистов» — 68%, «спокойных» — 73%, «тревожных» — 61%, «отчаявшихся» — 67%). Доля этих групп среди представителей высшего слоя и слоя выше среднего прямо пропорциональна степени социального оптимизма, т. е. 2% «оптимистов», 1% «спокойных», 1% «тревожных» характеризуют себя как представители высшего слоя. 17% «оптимистов», 10% «спокойных», 8% «тревожных» идентифицируют себя как представители слоя выше среднего. Обратно пропорциональная зависимость у респондентов, относящих себя к слою ниже среднего и низшему: постепенно увеличивается доля социальных пессимистов. Среди «оптимистов» к слою ниже среднего себя отнесли 7%; среди «спокойных» — 11%; среди «тревожных» — 25%, среди «отчаявшихся» — 33%.

Уровень социального оптимизма учителей базируется на самооценке перспективного материального положения их семей. Обратимся к анализу второй составляющей показателя «Уверенность в завтрашнем дне» — это оценка материального положения семьи

через 5 лет. Ответы респондентов на вопрос «По Вашему мнению, как изменится материальное положение Вашей семьи через 5 лет?» (в% к числу опрошенных) расположены по убыванию доли: 32% учителей полагают, что через 5 лет материальное положение их семьи немного улучшится; 29% уверены, что все останется без изменений; 20% педагогов ждут, что материальное положение их семьи через 5 лет существенно улучшится; 12% опрошенных убеждены, что материальное положение немного ухудшится, и 7% склоняются к тому, что в будущем оно существенно ухудшится.

Распределение ответов респондентов на вопрос «По Вашему мнению, как изменится материальное положение Вашей семьи через 5 лет?» (в зависимости от возраста респондентов; в % к числу опрошенных) представлено на рис. 2.

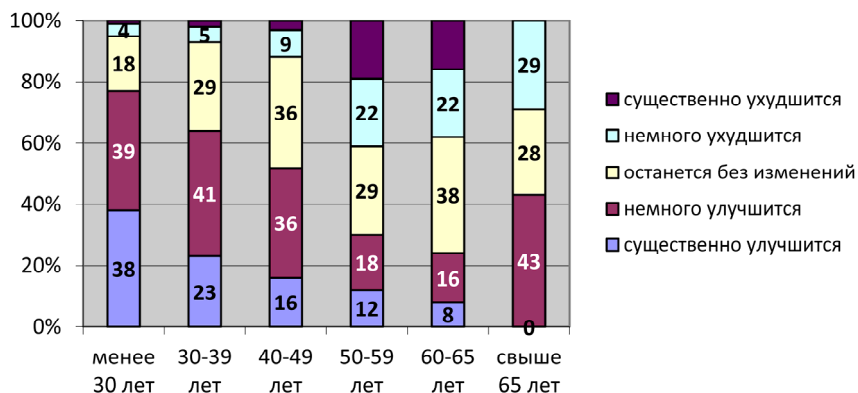


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «По Вашему мнению, как изменится материальное положение Вашей семьи через 5 лет?» (в зависимости от возраста респондентов; в % к числу опрошенных)

Согласно ответам опрошенных, доля тех, кто считает, что через 5 лет материальное положение их семьи существенно улучшится, сокращается по мере повышения возраста: от 38% в возрастной группе моложе 30 лет до нуля в возрастной группе старше 65 лет. Аналогичная тенденция по сокращению доли уверенных в том, что

материальное положение семьи немного улучшится: с 39% среди учителей до 30 лет до 16% среди учителей 60-65 лет; однако 43% педагогов старше 65 лет уверены в небольшом улучшении материального положения своей семьи через 5 лет.

Педагоги, уверенные в небольшом или существенном ухудшении материального положения своей семьи через 5 лет, составляют 5% среди возрастной когорты моложе 30 лет; 7% — от 30 до 39 лет; 12% — от 40 до 49 лет; 41% — от 50 до 59 лет; 38% — от 60 до 65 лет; 29% — старше 65 лет.

Шестой показатель — «Оценка материальной обеспеченности семьи» выступает как итог трех составляющих: «Удовлетворенность учителя финансовым положением семьи»; «Оценка существующего уровня материального положения семьи; его динамика за последние 5 лет»; «Характер жилья учителя». Охарактеризуем последовательно данные критерии.

Анализ оценок учителями финансового положения их семей показал, что полностью удовлетворены им 7% педагогов; скорее удовлетворены — 41%; скорее не удовлетворены — 40%; не удовлетворены — 12%. То есть более половины опрошенных педагогов выражают большую или меньшую степень неудовлетворенности финансовым положением своей семьи.

Результаты перекрестного анализа двух переменных «Удовлетворенность финансовым положением моей семьи» и «Удовлетворенность уровнем моего дохода» (см. табл. 11) позволяют предположить, что финансовое положение семьи педагога в основном зависит от уровня его дохода, а не от иных источников обеспечения финансового положения семьи (например, доход супруга, доходы от собственности и пр.).

Рассмотрим, насколько удовлетворены финансовым положением своей семьи учителя разного возраста (см. табл. 12). Удовлетворены (полностью или частично) финансовым положением своей семьи 53% учителей возрастной группы до 30 лет. Далее наблюдается снижение удовлетворенности в группе от 30 до 39 лет — 45%; от 40 до 49 лет — 44%; в группе от 50 до 59 лет — 48%; в группе от 60 до 65 лет — 64%; в группе старше 65 лет — 57%. Таким образом, менее удовлетворены финансовым положением своей семьи

педагоги в возрасте от 30 до 49 лет. Можно высказать предположение, что забота об обеспечении финансового положения семьи сокращает возможности для более полного раскрытия профессионального потенциала данной возрастной группы, поскольку это, как правило, период зрелого высокого профессионализма.

Таблица 11

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Охарактеризуйте удовлетворенность финансовым положением Вашей семьи»
(в каждой строке выберите один вариант)
(в зависимости от уровня дохода учителя, в % к числу опрошенных)**

Удовлетворенность финансовым положением моей семьи	Уровень моего дохода			
	полностью удовлетворен	скорее удовлетворен	скорее не удовлетворен	не удовлетворен
Полностью удовлетворен	63	2	1	1
Скорее удовлетворен	30	78	14	2
Скорее не удовлетворен	6	18	78	25
Не удовлетворен	1	2	7	72
Итого	100	100	100	100

Таблица 12

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Охарактеризуйте удовлетворенность финансовым положением Вашей семьи»
(в каждой строке выберите один вариант)
(в зависимости от возраста учителя, в % к числу опрошенных)**

Удовлетворенность финансовым положением моей семьи	Возрастная группа					
	менее 30 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет	60-65 лет	старше 65 лет
Полностью удовлетворен	7	6	6	7	15	14
Скорее удовлетворен	46	39	38	41	49	43
Скорее не удовлетворен	37	39	44	37	32	29
Не удовлетворен	10	16	12	15	4	14
Итого	100	100	100	100	100	100

В зависимости от ответов респондентов на вопрос «Оцените уровень материального положения Вашей семьи» мы отнесли их к определенным категориям по уровню материального обеспечения (расположены по мере убывания доли в общем количестве опрошенных):

- категория «малообеспеченные» («хватает денег только на питание и одежду, но покупка товаров длительного пользования является проблемой») — 50%;
- категория «обеспеченные» («денег хватает на покупку товаров длительного пользования — холодильника, телевизора») — 28%;
- категория «бедные» («на продукты и другие обязательные траты денег нам хватает, но покупка одежды вызывает серьезные затруднения») — 12%;
- категория «зажиточные» («семья вполне обеспечена, затруднение может вызвать покупка дорогих вещей») — 9%;
- категории «нищие» («мы едва сводим концы с концами, денег не хватает даже на продукты») и «богатые» («не испытываем материальных затруднений и можем позволить себе покупку автомобиля и квартиры») составляют вместе не более 1% в общей выборке.

Таким образом, более 60% учителей по уровню материального положения фактически относятся к бедным слоям общества, хотя по критерию самоидентификации большинство педагогов причисляют себя к среднему слою.

Для оценки педагогами материального статуса своей семьи в ходе опроса им был предложен вопрос о динамике материального положения семьи за последние 5 лет (рис. 3). Отсутствие какой-либо динамики в материальном статусе своей семьи за последние годы отмечает каждый четвертый педагог (26%). Ухудшение материального положения своей семьи (незначительное или существенное) фиксирует каждый десятый опрошенный (11%). Высока доля тех, кто указывает на определенное улучшение материального положения своей семьи за последнее время: «существенно улучшилось» — 13%, «немного улучшилось» — 50%.

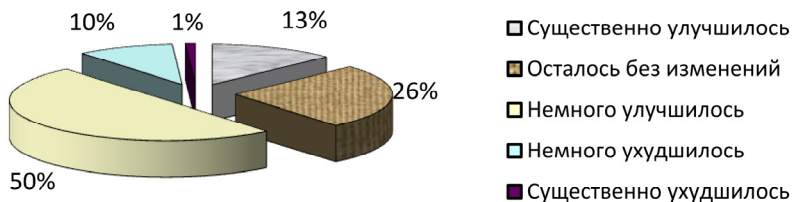


Рис. 3. Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы считаете за последние 5 лет материальное положение Вашей семьи...» (в % к числу опрошенных)

Сравнительный анализ результатов исследований Института социологии образования РАО и нашего исследования позволяют подчеркнуть более высокую самооценку материального положения семьи тюменских учителей в сравнении с общероссийскими данными за 2014 г. Так, в целом по стране 53,2% педагогов утверждают, что их материальное положение осталось прежним; ухудшение фиксируют 10,4%; определенное улучшение — 36,5%¹.

На оценку педагогами материального положения своей семьи заметное влияние оказывает ряд факторов. Среди них следует выделить стаж работы учителя (рис. 4). Характерно, что по мере увеличения общего педагогического стажа повышается доля тех, кто указывает на ухудшение материального положения своей семьи и параллельно снижается число отмечающих его улучшение. Представленные результаты позволяют предположить, что материальная поддержка учителя институционально ориентируется на более молодые кадры. Так, существенное улучшение материального положения своей семьи за последние годы отмечают 21% учителей со стажем до 5 лет; 18% — от 6 до 10 лет; 10% — от 11 до 20 лет; 11% — свыше 20 лет.

¹ Собкин В. С., Адамчук Д. В., Духанина Л. Н. Социальное самочувствие педагога: материальный статус // Учительская газета. 2014. № 18.

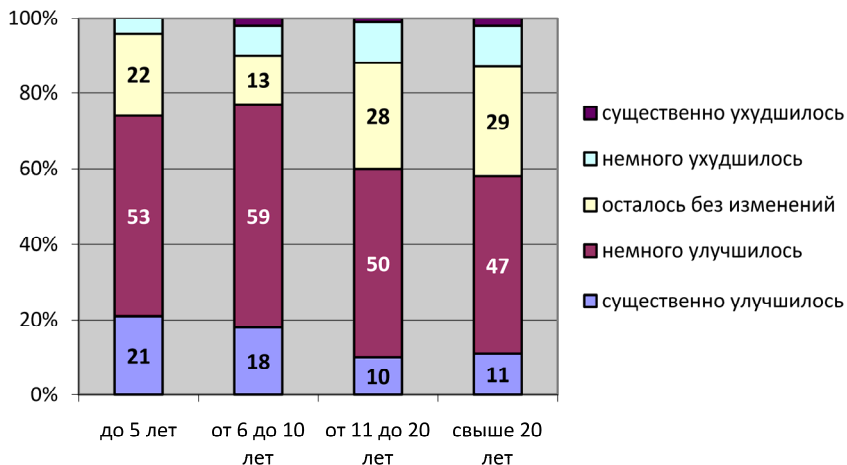


Рис. 4. Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы считаете, за последние 5 лет материальное положение Вашей семьи...» (в зависимости от общего педагогического стажа респондентов; в % к числу опрошенных)

Анализ третьей составляющей показателя «Оценка материальной обеспеченности семьи» — «Характер жилья учителя» выявил следующую картину. Отдельную квартиру в собственности имеют 44% учителей; в собственном доме проживают 31% респондентов; арендуют квартиру/дом — 18% опрошенных; живут в общежитии — 3%; иное жилье у 4% педагогов.

Седьмой показатель — «Оценка своей материальной обеспеченности» измеряется через самоидентификацию учителя с определенной социальной стратой. Стратификационное деление тюменских учителей выглядит так: верхний слой — 2%; выше среднего — 13%; средний слой — 68%; ниже среднего — 12% (в табл. 13 приведены данные по слоям; элита, низший слой и социальное дно занимают менее 1%, поэтому в анализе не рассматриваются). Затруднились с самопричислением к определенной страте 5% респондентов.

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«К какому слою Вы себя относите?» (в % к числу опрошенных)**

<i>Социальные слои</i>	<i>В целом по выборке</i>	<i>Город</i>	<i>Село</i>
Верхний слой	2	1	2
Выше среднего	13	12	14
Средний слой	68	65	71
Ниже среднего	12	13	10

Интересная тенденция в отнесении себя к определенной страте наблюдается у сельских педагогов: они более оптимистичны в оценке своего положения в сравнении с городскими учителями: доля верхнего слоя, слоя выше среднего и среднего слоя превышает городские показатели, а слои ниже среднего, низшего — меньше, чем в городе.

В табл. 14 представлено разделение педагогов на слои в зависимости от их возраста. Общая тенденция связи указанных показателей такова: по мере увеличения возраста, большая доля учителей причисляет себя к более низким стратам по уровню в общественной иерархии. Наиболее высокий уровень самоидентификации со средним слоем общества в группе 60-65-летних педагогов.

Таблица 14

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«К какому слою Вы себя относите?»
(в зависимости от возраста учителя, в % к числу опрошенных)**

<i>Социальный слой</i>	<i>Возрастная группа</i>					
	<i>менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>60-65 лет</i>	<i>старше 65 лет</i>
Верхний слой	3	2	2	1	4	0
Выше среднего	18	15	12	9	14	14
Средний	62	68	71	71	68	57
Ниже среднего	12	10	11	14	12	14

ГЛАВА 2. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ (В ЦЕЛОМ) СВОЕЙ НЫНЕШНЕЙ РАБОТОЙ, ПРОФЕССИЕЙ

Удовлетворенность учителей своей нынешней работой, профессией является производной от двух показателей: «Удовлетворенность профессией» и «Общественное положение учителя».

Первый показатель — «Удовлетворенность профессией» складывается из четырех составляющих: мотивы выбора профессии учителя; степень удовлетворенности профессией; оценка престижа профессии за последние 5 лет; причины возможной смены профессии.

Анализ ответов учителей выявил значимость различных мотивов выбора профессии учителя (табл. 15). Разница в ответах на этот вопрос между мужчинами и женщинами статистически не значима, поэтому мы будем анализировать данные по выборке в целом. Так, наиболее значимыми основаниями для педагогической деятельности являются привлекательность работы с детьми (45%); затем расположилась возможность заниматься любимым делом (40%); на третьем месте (33%) находится желание работать в школе.

Средней уровень по частоте распространения заняли следующие причины: общественная значимость профессии (18%); профессия родителей (13%); профессиональная деятельность значимого человека (11%). Наименее распространены: интерес к учебно-методической работе и рекомендации людей, работающих в данной отрасли. Респондентам также была предложена возможность дополнить имеющийся список своими причинами. Среди них встречаются, например, такие: «больше некуда было идти», «интерес к творчеству педагогов», «мечта с детства».

Анализ распределения ответов городских и сельских учителей выявил повышенную значимость для сельских педагогов таких причин выбора профессии, как «общественная значимость профессии», «профессия родителей», «привлекательность работы с детьми», «возможность заниматься любимым делом», в сравнении с городскими учителями.

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Скажите, пожалуйста, почему Вы выбрали профессию учитель?»
(можно выбрать не более трех вариантов)
(в абсолютных величинах (чел.); в % к числу опрошенных)**

<i>Причины выбора профессии</i>	<i>Всего (чел.)</i>	<i>Мужчины (чел.)</i>	<i>Женщины (чел.)</i>	<i>% от общего количества</i>	<i>Город (%)</i>	<i>Село (%)</i>	<i>Ранг</i>
Привлекательность работы с детьми	400	30	370	45	43	47	I
Возможность заниматься любимым делом	354	31	323	40	38	42	II
Желание работать в школе	291	24	267	33	34	32	III
Общественная значимость профессии	159	14	145	18	15	21	IV
Профессия родителей	120	11	109	13	11	16	V
Профессиональная деятельность значимого человека	95	5	90	11	11	11	VI
Интерес к учебно-методической работе	58	1	57	7	7	6	VII
Рекомендации людей, работающих в данной отрасли	54	4	50	6	8	5	VIII

Вторая составляющая показателя «Удовлетворенность профессией» — это степень удовлетворенности учителей своей профессией. Скорее довольны своей профессией в общем 92% опрошенных (в том числе «скорее довольны, чем не довольны» — 42%; «вполне довольны» — 50%). Различную степень неудовлетворенности своей профессией выразили 5% педагогов (в том числе «скорее, не доволен, чем доволен» — 4%; «совсем не доволен» — 1%), затрудни-

лись с оценкой степени удовлетворения профессией 3% респондентов. При небольших отклонениях значений анализируемого показателя мужчины в большей степени удовлетворены профессией, чем женщины. Статистически значимых отклонений в оценках удовлетворенности профессией в городе и селе не выявлено.

Заметных колебаний в оценке удовлетворенности профессией по возрастному критерию не выявлено: так, в возрастной группе моложе 30 лет доля в целом удовлетворенных профессией составила — 93%; группе от 30 до 39 лет — 88%; от 40 до 49 лет — 93%; от 50 до 59 лет — 92%; от 60 до 65 лет — 98%; старше 65 лет — 100%.

Учителя высшей и первой категории более высоко оценивают степень удовлетворенности своей профессией — 95 и 93% соответственно, в сравнении с учителями второй категории (90%), аттестованных на соответствие (89%) и не проходивших аттестацию (91%).

В рамках исследования изучено влияние общего педагогического стажа на уровень удовлетворенности профессией. Наибольшую степень удовлетворенности профессией испытывают учителя со стажем до 5 лет — 94%; затем следуют стажисты с опытом работы более 20 лет — 92%; на третьем месте расположились педагоги, стаж которых от 11 до 20 лет — 90%; наименьшую степень удовлетворенности своей профессией продемонстрировали учителя со стажем от 6 до 10 лет — 87%.

Анализ влияния образования респондента на уровень удовлетворенности своей профессией показал, что наибольшую степень полного удовлетворения своей профессией демонстрируют педагоги со средним специальным (не педагогическим) образованием — 63%; послевузовским — 60%. А наименьшую степень удовлетворения профессией испытывают учителя с высшим педагогическим образованием — 50%.

Анализ сопряженности уровня удовлетворения учителями своей профессией и настроения, с которым они смотрят в будущее, отражен на рис. 5.

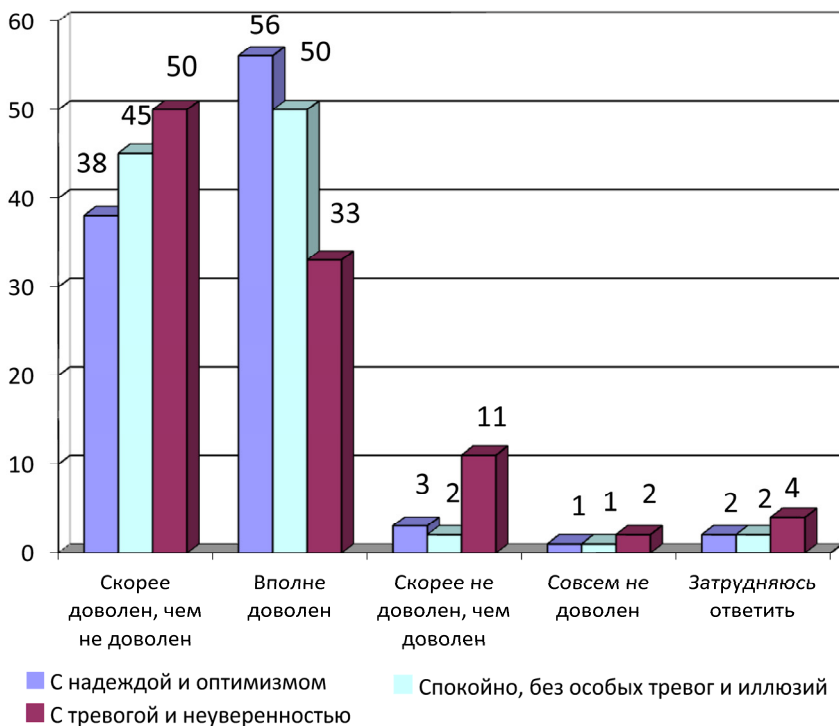
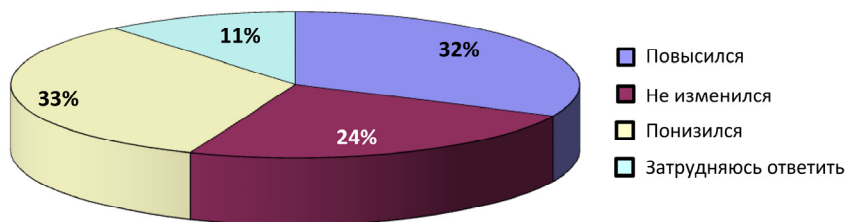


Рис. 5. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Довольны ли Вы своей профессией?» (в зависимости от настроения, с которым учителя смотрят в будущее, в % к числу опрошенных)

Среди тех, кто смотрит на свое будущее с надеждой и оптимизмом, 56% вполне довольны своей профессией; 38% — скорее довольны, чем не довольны. Педагоги, спокойно и без иллюзий оценивающие свое будущее, вполне довольны своей профессией (50%); скорее довольны, чем не довольны — 45%. Учителя, с тревогой и неуверенностью смотрящие в будущее, вполне довольны своей профессией — 33%; скорее довольны, чем не довольны — 50%; скорее не довольны, чем довольны — 11%. Таким образом, можно предположить, что большинство учителей свои перспекти-

вы в будущем оценивают с учетом удовлетворенности от профессиональной деятельности. При прочих равных условиях более высокая степень удовлетворения от профессии сопрягается с большим социальным оптимизмом.

Третья составляющая показателя «Удовлетворенность профессией» — это оценка динамики престижности в обществе профессии учителя за последние 5 лет (рис. 6). Примерно третья часть респондентов (33%) склоняются к мнению о том, что престиж учителя понизился. Противоположного мнения придерживаются 32% педагогов, полагая, что престиж возрос. 24% учителей не наблюдают никаких изменений в значимости данной профессии в обществе. Десятая часть опрошенных затруднились в оценке динамики престижности профессии учителя в современном российском обществе.



*Рис. 6. Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Как за последние пять лет изменился престиж Вашей профессии?»
(в % к числу опрошенных)*

Оценки динамики престижности профессии учителя существенно различаются у городских и сельских учителей. Только 23% городских педагогов разделяют мнение о повышении престижа учителя в последние годы, среди сельских учителей таковых — 41%. 30% городских учителей полагают, что престиж профессии не изменился, в сравнении с 20% сельских учителей. Наблюдают понижение престижа 34% городских и 32% сельских учителей. Подобная динамика в значительной мере может быть результатом большей государственной поддержки сельских школ и, как следствие, повышения престижа учителя в сельской местности.

Количественное исследование подкрепляется данными качественного метода — фокус-группового интервью с учителями. Так, ситуация, связанная с изменением отношения в обществе к труду учителя, а также социальной значимости этого труда, охарактеризована участниками фокус-групп как двоякая. Что касается отношения со стороны общества, государства и административного ресурса школы, то тут прослеживаются позитивные тенденции: *«кажется, что оно повернулось к нам лицом», «стали больше обращать внимание на проблемы школы».*

Однако большинство участников фокус-групп отмечают негативные тренды в отношении общества к труду учителя. Отмечено значительное ухудшение отношения к труду учителя со стороны родителей учеников. Учителями эта сторона социального взаимодействия воспринимается как ущемление их прав на фоне возрастающего количества обязанностей. Доминирование обязанностей над правами учителя оказывает влияние на степень включенности в образовательный процесс и социальную эффективность его деятельности. Респонденты рефлексировали это следующим образом: сложившаяся ситуация «не дает полностью раскрыться учителю»; «учитель не может полностью реализовать свою педагогическую деятельность».

Отмечается также перекося в сторону прав в сравнении с обязанностями родителей учеников: «мы (учителя) должны думать о правах и об обязанностях, а все остальные знают только о правах, особенно ученики»; «родитель всегда прав и ребенок всегда прав, а директор на их стороне. Что бы ни сделал учитель, он (учитель) все равно не прав».

Полученные результаты свидетельствуют в пользу расширения социальной практики такого негативного стереотипа воспитания, как «профессионализм», т. е. перекладывание родителями ответственности за воспитательный процесс на плечи профессионалов — воспитателей, учителей.

Другим аспектом, характеризующим специфику социального взаимодействия учителей и родителей, выступает нежелание некоторых родителей налаживать и поддерживать контакт с учителем,

а перенесение его на более высокий уровень в иерархии образовательной системы: «за «тройку» могут подавать жалобы»; «родители перестали решать проблемы с коллективом школы. Им дали возможность писать на сайт Комитета, и они, не решая проблемы с нами, сразу пишут на нас кляузы».

Респонденты описывают ситуацию, сложившуюся в последние 5 лет, следующим образом: «появилось потребительское отношение к учителям и школе», «родителям стало дозволено все: ребенка не трогайте. Вплоть до того, что заявления нужно собрать, для того, чтобы ребенка попросить помыть полы, доску и т. д.» или «учителя поставили на уровень обслуживающего персонала».

Имидж современного учителя, по мнению опрошенных учителей, начинает восстанавливаться, однако еще не достиг уровня советского периода, когда учитель представлял собой авторитетную фигуру в образовательном процессе: «раньше к учителю и его труду относились серьезнее, считались с ним». Характеризуя вопрос престижности профессии современного педагога, респонденты отмечают значимость совокупности факторов, влияющих на формирование образа учителя, в частности речь идет о трехсубъектности социального взаимодействия в школе и ответственности каждого из участников: учеников, родителей и учителей.

Участниками фокус-группового исследования телевидение оценивается как фактор, понижающий имидж учителя в глазах общественности. Практически отсутствует положительная пропаганда роли педагога. Телевидение транслирует большое количество программ, которые оказывают негативное воздействие на общественное мнение применительно к школе и учительству в целом: *«...обязательно найдут, где учитель «споткнулся», где повысил голос... обязательно заснимут, сфотографируют, запишут».*

Анализ сопряженности показателей — «Оценка динамики престижности в обществе профессии учителя за последние 5 лет» и «Общий педагогический стаж респондента» приведен в табл. 16. Наиболее пессимистичны в оценке динамики престижности профессии учителя с общим педагогическим стажем свыше 20 лет

(40%). Отмечается сокращение доли тех, кто придерживается этой позиции в зависимости от стажа: так, в группе педагогов со стажем до 5 лет таковых только 18%.

Таблица 16

Распределение ответов респондентов на вопрос «Как за последние 5 лет изменился престиж Вашей профессии?» (в зависимости от общего педагогического стажа, в % к числу опрошенных)

<i>Престиж профессии за последние 5 лет</i>	<i>Общий педагогический стаж</i>			
	<i>до 5 лет</i>	<i>от 6 до 10 лет</i>	<i>от 11 до 20 лет</i>	<i>свыше 20 лет</i>
Повысился	33	39	34	29
Не изменился	28	23	26	23
Понизился	18	27	31	40
Затрудняюсь ответить	21	11	9	8
	100	100	100	100

Большее количество сторонников того, что престиж педагогической деятельности повысился за последние 5 лет, находится в группе учителей с общим педагогическим стажем от 6 до 10 лет — 39%; примерно равна доля сторонников этого мнения в группах с небольшим стажем и со стажем от 11 до 20 лет; минимальная доля сторонников точки зрения о повышении престижности профессии отмечен в группе респондентов, стаж которых превышает 20 лет. Повышение осознанности в профессиональной деятельности и ее макросоциальной характеристике выражено в поступательном сокращении доли тех, кто затруднился в оценке престижности профессии учителя за последние 5 лет, с 21% в группе педагогов со стажем менее 5 лет до 8% — свыше 20 лет.

Оценка динамики престижности в обществе профессии учителя за последние 5 лет в соответствии с возрастом педагогов приведена в табл. 17. Наибольшая доля педагогов, полагающих, что престиж профессии учителя за последние 5 лет понизился, в группе учите-

лей старше 65 лет — 43%, похожая ситуация в возрастных группах от 40 до 59 лет; менее всего доля таких оценок престижности учительской профессии в группе до 30 лет. На сохранении профессией своих позиций в общественном мнении настаивают (по мере убывания доли в общем количестве указанной группы): 29% учителей в возрасте до 30 лет; 26% — от 60 до 65 лет; 26% — от 50 до 59 лет; 24% — от 30 до 39 лет; 21% — от 40 до 49 лет; 14% — старше 65 лет.

Таблица 17

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Как за последние 5 лет изменился престиж Вашей профессии?»
(в зависимости от возраста учителей, в % к числу опрошенных)**

<i>Престиж профессии за последние 5 лет</i>	<i>Возрастная группа</i>					
	<i>менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>60-65 лет</i>	<i>старше 65 лет</i>
Повысился	35	32	33	28	30	29
Не изменился	29	24	21	26	26	14
Понизился	17	32	38	39	34	43
Затрудняюсь ответить	19	12	8	7	10	14
Итого	100	100	100	100	100	100

Рассмотрим результаты сопоставления оценки динамики престижности в обществе профессии учителя за последние 5 лет в зависимости от материального положения семьи учителей (см. табл. 18). Среди учителей, материальное положение семьи которых существенно улучшилось за последние 5 лет, преобладает доля сторонников повышения престижности профессии учителя (56%), а также тех, кто уверен в сохранении уровня профессиональной престижности (15%). Абсолютное большинство педагогов, материальное положение семьи которых существенно ухудшилось за последние 5 лет, утверждают, что престиж учительской профессии понизился — 83%.

Распределение ответов респондентов на вопрос «Как за последние 5 лет изменился престиж Вашей профессии?» (в зависимости от материального положения семьи учителей, в % к числу опрошенных)

Вариант ответа	Материальное положение семьи учителя за последние 5 лет				
	существенно улучшилось	немного улучшилось	все осталось без изменений	немного ухудшилось	существенно ухудшилось
Повысился	56	36	20	14	17
Не изменился	15	25	30	23	0
Понизился	24	26	40	54	83
Затрудняюсь ответить	5	13	10	9	0
Итого	100	100	100	100	100

Рассмотрим четвертую составляющую показателя «Удовлетворенность профессией» — причины возможной смены профессии (см. табл. 19). Почти половина опрошенных респондентов (49%) не планируют менять свою профессию. Среди причин возможной смены профессии лидирующие позиции занимают: «работа учителя отнимает слишком много времени» — 33% и «низкий уровень заработной платы» — 31%. Весьма значительное место в ряду причин возможной смены профессии занимает утомительность работы (18%). Далее разместились примерно равные по весам причины: «работа имеет низкий общественный престиж», «работа слишком ответственна», «есть желание попробовать себя в другой сфере» (по 12% каждая). Наименьшую популярность имеют такие причины, как «есть способности к административной работе» и «работа не позволяет вносить разнообразие и проявлять самостоятельность».

Таким образом, ведущими причинами возможной смены профессии учителя являются повышенная интенсивность труда педагога и недостаточная мера вознаграждения затраченных усилий в ходе осуществления профессиональной деятельности.

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«По каким причинам Вы можете сменить свою профессию?»
(можно отметить не более трех вариантов) (в % к числу опрошенных)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>в %</i>
Не планирую менять свою профессию	49
Работа учителя отнимает слишком много времени	33
Низкий уровень заработной платы	31
Работа очень утомляет	18
Работа имеет низкий общественный престиж	12
Работа слишком ответственна	12
Есть желание попробовать себя в другой сфере	12
Есть способности к административной работе	4
Работа не позволяет вносить разнообразие и проявлять самостоятельность	3

Обратим внимание на распределение причин, по которым педагоги могут сменить свою профессию в зависимости от общего педагогического стажа (см. табл. 20). Наименьшая доля педагогов, которые не планируют менять профессию, в группе респондентов со стажем до 5 лет и от 6 до 10 лет (8 и 7% соответственно). Только пятая часть учителей со стажем от 11 до 20 лет не допускают для себя возможности смены профессии. Педагоги со стажем свыше 20 лет в большинстве своем не планируют менять профессию (63%). Столь значительная доля тех, кто допускает для себя возможность смены профессии в первых трех группах, является тревожным симптомом. Безусловно, намерение и реальная активность не совпадают друг с другом, однако следует обратить особое внимание на мероприятия по закреплению профессиональных педагогических кадров с ценным опытом практической работы.

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«По каким причинам Вы можете сменить свою профессию?»
(можно отметить не более трех вариантов) (в зависимости от общего
педагогического стажа, в % к числу опрошенных)**

<i>Возможные причины смены профессии</i>	<i>Общий педагогический стаж</i>				
	<i>до 5 лет</i>	<i>от 6 до 10 лет</i>	<i>от 11 до 20 лет</i>	<i>свыше 20 лет</i>	<i>итого</i>
Не планирую менять свою профессию	8	7	21	64	100
Работа учителя отнимает слишком много времени	20	10	24	46	100
Низкий уровень заработной платы	28	14	19	39	100
Работа очень утомляет	22	15	26	37	100
Работа имеет низкий общественный престиж	9	10	18	63	100
Работа слишком ответственна	17	8	26	49	100
Есть желание попробовать себя в другой сфере	32	13	23	32	100
Есть способности к административной работе	24	16	26	34	100
Работа не позволяет вносить разнообразие и проявлять самостоятельность	26	18	15	41	100

Обратимся к анализу возможных причин смены профессии в зависимости от квалификационной категории педагога (см. табл. 21). Так, для учителей высшей категории наиболее проблемными представляются такие аспекты трудовой деятельности, как потребность в построении горизонтальной или вертикальной карьеры («есть желание попробовать себя в другой сфере» и «есть способности к административной работе»); низкий общественный престиж профессии; однообразие и невозможность проявления самостоятельности.

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«По каким причинам Вы можете сменить свою профессию?»
(можно отметить не более трех вариантов) (в зависимости
от квалификационной категории, в % к числу опрошенных)**

<i>Возможные причины смены профессии</i>	<i>Квалификационная категория</i>					
	<i>высшая кате- гория</i>	<i>1-я кате- гория</i>	<i>2-я кате- гория</i>	<i>аттесто- ван на соответ- ствие</i>	<i>не прохо- дил атте- стацию</i>	<i>итого</i>
Не планирую менять свою профессию	40	43	4	7	6	100
Работа учителя отнимает слишком много времени	28	42	4	14	12	100
Низкий уровень заработной платы	18	39	7	17	19	100
Работа очень утомляет	27	39	3	12	19	100
Работа имеет низкий общественный престиж	33	45	1	15	6	100
Работа слишком ответ- ственна	31	38	5	17	9	100
Есть желание попробо- вать себя в другой сфере	34	28	2	10	26	100
Есть способности к ад- министративной работе	34	26	8	13	19	100
Работа не позволяет вносить разнообразие и проявлять самостоя- тельность	32	21	4	14	29	100

Для учителей первой категории ведущее значение имеют такие причины, как низкий общественный престиж профессии; повыше-

ние трудоемкости и утомительности работы и низкий уровень заработной платы.

Учителя, аттестованные на соответствие, среди возможных причин смены профессии отмечают низкий уровень заработной платы и высокий уровень ответственности; на втором месте располагается низкий общественный престиж профессии; третье место разделяют трудоемкость и низкий уровень самостоятельности.

Ведущими причинами возможной смены профессии учителя, не проходившие аттестацию, назвали низкий уровень самостоятельности; желание развивать карьеру; повышенная утомительность работы и низкий уровень заработной платы.

Второй показатель — «Общественное положение учителя» включает следующие пять составляющих «Удовлетворенность общественным положением», «Авторитетность современного педагога», «Меры повышения статуса учителя», «Удовлетворенность оценкой социальной значимости своего труда», «Удовлетворенность работой в целом». Рассмотрим последовательно каждую составляющую.

Степень удовлетворенности своим общественным положением в общем по выборке выражена следующим образом: удовлетворены своим общественным положением 40% респондентов; скорее удовлетворены — 44%; скорее не удовлетворены — 10%; не удовлетворены — 2%; затруднились с ответом — 4% (см. табл. 22).

Максимальный уровень удовлетворенности своим общественным положением — 92% (в том числе «удовлетворен» — 47%, «скорее, удовлетворен» — 45%) фиксируется в группе педагогов с педагогическим стажем до 5 лет; затем 88% — в группе учителей с педагогическим стажем от 11 до 20 лет (в том числе «удовлетворен» — 34%, «скорее, удовлетворен» — 54%); в группе с педагогическим стажем от 6 до 10 лет — 84% (в том числе «удовлетворен» — 43%, «скорее, удовлетворен» — 41%); в наименьшей степени удовлетворены своим общественным положением педагоги со стажем свыше 20 лет — 79% (в том числе «удовлетворен» — 40%, «скорее, удовлетворен» — 39%).

**Распределение ответов респондентов на вопрос «В какой степени Вы удовлетворены своим общественным положением?»
(в зависимости от общего трудового педагогического стажа учителей, в % к числу опрошенных)**

<i>Общий педагогический стаж учителей</i>	<i>Удовлетворенность общественным положением</i>					
	<i>удовлетворен</i>	<i>скорее, удовлетворен</i>	<i>скорее, не удовлетворен</i>	<i>не удовлетворен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>итого</i>
До 5 лет	47	45	5	1	2	100
От 6 до 10 лет	43	41	12	2	2	100
От 11 до 20 лет	34	54	9	1	2	100
Свыше 20 лет	40	39	12	3	5	100
Итого: общий уровень удовлетворенности	40	44	10	2	4	100

Влияние уровня образования учителя на его удовлетворенность общественным положением (см. табл. 23) выражается в следующих аспектах: наивысшую степень удовлетворенности своим общественным положением демонстрируют учителя, имеющие послевузовское образование (аспирантура).

Таблица 23

Распределение ответов респондентов на вопрос «В какой степени Вы удовлетворены своим общественным положением?» (в зависимости от уровня образования учителей, в % к числу опрошенных)

<i>Образование учителя</i>	<i>Удовлетворенность общественным положением</i>					
	<i>удовлетворен</i>	<i>скорее, удовлетворен</i>	<i>скорее, не удовлетворен</i>	<i>не удовлетворен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>итого</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Среднее специальное (педагогическое)	41	43	10	1	5	100
Среднее специальное (не педагогическое)	32	42	5	11	10	100

1	2	3	4	5	6	7
Высшее педагогическое	41	43	10	3	3	100
Незаконченное высшее	48	42	3	4	3	100
Иное высшее	40	43	11	2	4	100
Послевузовское (аспи- рантура)	40	60				100

Далее расположились педагоги с незаконченным высшим образованием, среди которых 48% «удовлетворены», 42% «скорее, удовлетворены». Наконец, наименьшую степень удовлетворения своим общественным положением высказали педагоги со средним специальным (не педагогическим) образованием, среди которых 16% — полностью или частично не удовлетворены, и высока доля затруднившихся в оценке своего общественного положения — 10%.

Вторая составляющая показателя «Общественное положение учителя» — это оценка авторитета современного педагога (см. табл. 24). Менее половины опрошенных учителей (43%) полагают, что современный педагог оказывает достаточно сильное влияние и является одним из авторитетов для учеников. 47% респондентов указывают на то, что авторитет учителя учениками воспринимается как нечто необязательное, учитель имеет недостаточное или вообще никакого влияния как агент школьной социализации. Десятая часть участников опроса затруднились оценить авторитетность фигуры учителя в современной школе.

Анализ сопряженности оценки авторитета современного педагога в зависимости от общего педагогического стажа представлен в табл. 24. Мнение о том, что учитель является одним из авторитетов для учеников, наиболее распространено среди педагогов со стажем менее 5 лет. В группах учителей, стаж которых от 6 до 20 лет, доля разделяющих эту позицию сокращается, а в группе стажистов свыше 20 лет снова незначительно возрастает.

Распределение ответов респондентов на вопрос «Каким Вам представляется авторитет современного педагога?» (в зависимости от общего педагогического стажа, в % к числу опрошенных)

<i>Авторитет современного педагога</i>	<i>Общий педагогический стаж</i>				
	<i>до 5 лет</i>	<i>от 6 до 10 лет</i>	<i>от 11 до 20 лет</i>	<i>свыше 20 лет</i>	<i>итого в целом по выборке</i>
Достаточно сильное влияние, учитель является одним из авторитетов для учеников	46	42	40	43	43
Недостаточное влияние, ученики воспринимают авторитет учителя как нечто необязательное	39	40	46	45	44
Никакого влияния	1	3	3	4	3
Затрудняюсь ответить	14	15	11	8	10
Всего	100	100	100	100	100

Позиции о том, что учитель имеет недостаточное или вообще никакого влияния на воспитание учеников, придерживаются 49% учителей со стажем свыше 20 лет; 49% — со стажем от 11 до 20 лет; 43% — от 6 до 20 лет; 40% — до 5 лет. Таким образом, примерно у половины опрошенных учителей по мере увеличения продолжительности педагогического стажа возрастает критическое восприятие авторитетности фигуры учителя в современной школе.

Третья составляющая показателя «Общественное положение учителя» — это меры, способствующие повышению социального статуса и престижа профессии. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие меры могут способствовать повышению социального статуса учителя и престижа профессии?» (в процентах к числу опрошенных) показало, что наиболее действенной мерой может стать повышение заработной платы. Эту точку зрения разделяют 61% опрошенных учителей. Вторая по значимости мера —

это введение дополнительных льгот для учителей, вышедших на пенсию (34%). Третьей по уровню действенности, по мнению педагогов, является реклама профессии (22%). Проведение различных конкурсов, подобных конкурсу «Учитель года», в качестве механизма повышения социального престижа профессии педагога значим для 11% респондентов. Учителям также было предложено обозначить иные меры, которые бы могли повысить социальный статус учителя. В табл. 25 приведены некоторые предложения педагогов, объединенные в несколько смысловых блоков (высказывания приведены с сохранением авторского стиля).

Таблица 25

**Ответы респондентов на открытый вопрос
«Какие меры могут способствовать повышению
социального статуса учителя и престижа профессии?»**

<i>1. Правовая защищенность деятельности учителя</i>
Больше прав
Большой уровень самостоятельности в принятии решений об организации образовательного процесса
Конституционная защищенность
Повысить статус учителя на государственном уровне
Прекратить вышестоящим органам принимать жалобы родителей на учителей
Прекращение ущемления прав учителя
Приравнять к статусу чиновника
Убрать из Трудового кодекса «услуга населению»
<i>2. Сокращение разнообразной отчетности</i>
Если убрать нескончаемые отчеты
Меньшее заполнение и ведение документации
Разгрузить
Уменьшение отчетности, бумажной работы
<i>3. Повышение социальной защищенности учителя</i>
Обеспечение жильем, возможность получения ипотеки, субсидии, ссуды под низкие проценты

Оплачиваемый льготный отпуск
Расширить круг социальных гарантий
Социальная и правовая защищенность
Социальные программы для стажистов
Программы улучшения жилья
<i>4. Модернизация системы подготовки учителей</i>
Качество подготовки кадров
Менять систему образования
Профориентация в школах и сузах
<i>5. Влияние СМИ</i>
Меньше в СМИ показывать ток-шоу, унижающих учителей
Не обсуждать учителей в СМИ
Образ современного, адекватного учителя и администрации школы в СМИ
Перестать ругать учителей в СМИ
Пропаганда в СМИ положительных аспектов и достижений современной школы
<i>6. Самосовершенствование, саморазвитие педагога</i>
Повышение личной культуры учителя, профессионального уровня, Преодоление деформации социального статуса
Только уровень педагогического и профессионального мастерства
<i>7. Социальный пессимизм в оценке возможности изменения статуса учителя</i>
Боюсь, что в современном обществе это невозможно
Сегодня это невозможно

Четвертая составляющая показателя «Общественное положение учителя» — это удовлетворенность социальной значимостью своего труда (см. табл. 26). Большинство учителей (72%) удовлетворены социальной значимостью своего труда (в том числе «скорее удовлетворены» — 55%, «полностью удовлетворены» — 17%).

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Охарактеризуйте удовлетворенность социальной значимостью своего труда»
(в каждой строке выберите один вариант) (в зависимости от общего педагогического стажа, в % к числу опрошенных)**

Удовлетворенность социальной значимостью своего труда	Общий педагогический стаж				
	до 5 лет	от 6 до 10 лет	от 11 до 20 лет	свыше 20 лет	итого по выборке в целом
<i>1</i>	2	3	4	5	6
Не удовлетворен	4	8	4	7	6
Скорее не удовлетворен	18	17	23	23	22
Скорее удовлетворен	60	52	58	54	55
Полностью удовлетворен	18	23	15	16	17
Итого	100	100	100	100	100

Наиболее высока удовлетворенность социальной значимостью своего труда в группе учителей с общим педагогическим стажем до 5 лет (см. табл. 26, столбец 2), она составила 78% (в том числе «скорее удовлетворены» — 60%; «полностью удовлетворены» — 18% респондентов). Удовлетворенность социальной значимостью своего труда в группе учителей с общим педагогическим стажем от 6 до 10 лет — 75% (в том числе «скорее удовлетворены» — 52%; «полностью удовлетворены» — 23%). Удовлетворенность социальной значимостью своего труда в группе учителей с общим педагогическим стажем от 11 до 20 лет — 73% (в том числе «скорее удовлетворены» — 58%; «полностью удовлетворены» — 15%). Удовлетворенность в группе учителей с общим педагогическим стажем свыше 20 лет — 70% (в том числе «скорее удовлетворены» — 54%; «полностью удовлетворены» — 16%). То есть наблюдается отрицательная динамика удовлетворенности социальной значимостью своего труда учителей с увеличением общего педагогического стажа.

Пятая составляющая показателя «Общественное положение учителя» — это удовлетворенность работой в целом (см. табл. 27).

В оценках удовлетворенности работой в целом учителя весьма оптимистичны: 89% опрошенных удовлетворены (в том числе «полностью удовлетворены» — 20%, «скорее удовлетворены» — 69%). Причем сельские педагоги выше оценивают уровень удовлетворенности работой в целом, в сравнении с городскими.

Таблица 27

Распределение ответов респондентов на вопрос «Охарактеризуйте удовлетворенность работой в целом» (в % к числу опрошенных)

<i>Уровень удовлетворенности работой в целом</i>	<i>Выборочные совокупности</i>		
	<i>город</i>	<i>село</i>	<i>итого по выборке в целом</i>
Не удовлетворен	2	1	1
Скорее не удовлетворен	11	8	10
Скорее удовлетворен	70	67	69
Полностью удовлетворен	17	24	20
	100	100	100

Анализ сопряженности показателей — «Удовлетворенность работой в целом» и «Материальное положение семьи учителя» — показал наличие связи между ними. Так, среди слоев «нищие» и «бедные» 8% полностью удовлетворены своей работой в целом; «скорее удовлетворены» — 12%; «скорее не удовлетворены» — 25%; «полностью не удовлетворены» — 60%.

К «малообеспеченным» себя относят 40% полностью удовлетворенных своей работой в целом; 52% — частично удовлетворенных; 56% — скорее не удовлетворенных; 20% не удовлетворенных работой в целом.

Относят себя к «обеспеченным» 32% полностью удовлетворенных своей работой в целом; 29% — частично удовлетворенных; 14% — скорее не удовлетворенных; 20% не удовлетворенных работой в целом.

Среди респондентов, относящих себя к «зажиточным», 18% — полностью удовлетворены своей работой в целом; 7% — скорее удовлетворены; 6% — скорее не удовлетворены. «Богатые» педагоги полностью удовлетворены работой в целом.

ГЛАВА 3. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ ОТДЕЛЬНЫМИ ПАРАМЕТРАМИ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

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

На удовлетворенность отдельными параметрами трудовой деятельности учителя немаловажное влияние оказывает материальный уровень жизни, который педагогу обеспечивает заработная плата и прочие доходы. В связи с этим обратим внимание на удовлетворенность респондентов уровнем своего дохода, наличием возможности для дополнительного заработка, на оценку удовлетворенности уровнем оплаты труда, долю различных доплат в совокупном доходе педагога и наличие гаджетов, в том числе используемых в трудовой деятельности.

Анализируя уровень жизни, который обеспечивает респондентам доход, получаемый от трудовой деятельности, видим, что полностью удовлетворены уровнем своего дохода лишь 10% респондентов. Вариант ответа «скорее удовлетворен» выбрали 43% учителей, каждый третий «скорее не удовлетворен» (35%). Максимальную степень недовольства выразили 12% опрошенных.

В наибольшей степени удовлетворены уровнем своего дохода учителя из г. Тобольска — 71% из них отметили варианты ответа «полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен». Наименьшую удовлетворенность отмечают учителя из Казанского района (39% выбрали варианты ответа «скорее не удовлетворен» и «не удовлетворен» (см. табл. 28).

Для более полной оценки материального достатка важно выяснить, есть ли у школьного учителя дополнительные источники дохода? Различные приработки имеет каждый пятый учитель (20%), и они складываются из дополнительной нагрузки в своей школе и подработки в других школах (8%), услуг репетиторства (6%), а также из оплаты за другую работу, не связанную с основной (6%).

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Уровень дохода»
в зависимости от района (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Наименование города, района</i>								
	<i>Абатский</i>	<i>Вагайский</i>	<i>Исетский</i>	<i>Казанский</i>	<i>Ялуторовский</i>	<i>Ярковский</i>	<i>г. Тюмень</i>	<i>г. Тобольск</i>	<i>г. Ишим</i>
Полностью удовлетворен	7	8	5	6	12	10	13	10	9
Скорее удовлетворен	44	42	35	33	44	49	43	61	35
Скорее не удовлетворен	37	33	38	45	30	35	36	25	37
Не удовлетворен	12	17	22	16	14	6	8	4	19
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Как оценивают учителя уровень оплаты своего труда? Является ли он достойным или получаемый доход не соответствует обеспечению даже минимальных потребностей? Подавляющее большинство респондентов охарактеризовали свою заработную плату как способную обеспечить лишь минимальные потребности и не отражающую затраченных в действительности трудовых усилий (63%). Каждый четвертый респондент считает учительскую зарплату вполне достойной (25%), а один из восьми, напротив, уверен, что она не обеспечивает даже минимальных потребностей, чтобы достойно жить (12%).

В наибольшей мере удовлетворены заработной платой учителя из гг. Тобольска и Тюмени, а также Ярковского и Ялуторовского районов (варианты ответа «заработная плата вполне достойная» выбрали 47%, 33%, 29% и 26% соответственно). Наименьшую степень удовлетворенности продемонстрировали педагоги из Вагайского района — 25% из них выбрали варианты ответа «заработная плата не обеспечивает даже минимальных потребностей, чтобы достойно жить» (см. табл. 29).

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Оцените уровень оплаты труда учителя» в зависимости от района
(в % к числу ответивших)**

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Ялуторовский	Ярковский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Заработная плата вполне достойная	11	16	9	17	26	29	33	47	9
Заработная плата может обеспечить только минимальные потребности и не отражает реальных затраченных трудовых усилий	77	59	77	65	61	63	59	49	82
Заработная плата не обеспечивает даже минимальных потребностей, чтобы достойно жить	12	25	14	18	13	8	9	4	9
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Среди возможных перспектив увеличения дохода учителя респонденты предложили широкий диапазон вариантов. Целесообразно разделить их на две категории, обоснованные внутренним и внешним локусом контроля¹.

¹ Локус контроля — понятие в психологии, характеризующее свойство личности приписывать свои успехи или неудачи внутренним либо внешним факторам. Введено социальным психологом Дж. Роттером в 1954 г. Склонность приписывать результаты деятельности внешним факторам называется «внешний локус контроля» (*экстернальность*). Склонность приписывать результаты деятельности внутренним факторам назы-

Внутренний локус контроля

1) **увеличение зарплаты через увеличение нагрузки** (брать больше нагрузки, дополнительной работы, больше детей и количество учебных часов до 30 в неделю; не думаю, что есть возможности без критического увеличения нагрузки);

2) **трудолюбие и активное включение учителей в работу** (участие в конкурсах, конференциях, во всех делах школы, профессиональных мероприятиях, активность во внеурочное время, введение доплаты за достижения учеников; чем больше берешь на себя, тем лучше; выполнять свою работу лучше с высоким качеством, не «отлынивать», зарплата повысится, если будут высокие показатели качества образования и профессиональной деятельности, добросовестность в работе; качественное выполнение работы и всех требований, ответственный подход к своему делу; участие в конкурсах, подготовка учащихся к олимпиадам, школьных, городских конкурсах для учителей и детей; конкурсах повышения квалификации; профессиональных конкурсах);

3) **профессиональный и карьерный рост** (получение профессиональных категорий, прохождение аттестации, повышение профессионализма);

4) **неформальные «приработки» учителей, не связанные с основной профессиональной деятельностью, репетиторство и иные платные образовательные услуги.**

Внешний локус контроля

1) **выделение большего количества средств из городского и областного бюджета** (об этом должно позаботиться областное правительство и муниципальные власти, выделение дополнительного финансирования на отрасль образования, выполнение целей,

вается «внутренний локус контроля» (*интернальность*). Внутренними факторами здесь являются свойства личности индивида: свои усилия, собственные положительные и отрицательные качества, наличие или отсутствие необходимых знаний, умений и навыков и т. п.

URL: <http://psychology.academic.ru>

поставленных в выступлениях президента, премьер-министра и министра образования и науки, создание государственных программ поддержки учителей, дополнительное государственное финансирование и поддержка учителей, субсидии, государство должно решать этот вопрос а не учитель брать по 30-40 ч, чтобы выжить, необходимы дотации от государства, инвестиции в систему образования; мы не частные труженики, все зависит от государства, об этом не я должен(на) думать; поддержка государства; принятие правовых актов; должна быть заинтересованность государства в качественном образовании детей);

2) **подъем экономики** (только тогда учителя будут получать достойную оплату за свой труд);

3) **увеличить стоимость рабочего часа учителя** (чтобы учитель не брал дикую нагрузку для того, чтобы хотя бы прилично получать; повышение базового уровня оплаты труда, а не единовременное стимулирование (учитывать стаж, образование, качество; повышение заработной платы в соответствии с инфляцией); повышение ставки за часы, за работу с классом, за стаж, за участие в различных конкурсах; зарплата увеличивается только за счет сокращения численности педагогов и за счет увеличения нагрузки; снижение учительской ставки до 15-16 ч; увеличение базовой ставки за 18 ч);

4) **работа с общественным мнением** (повышение престижа профессии и статуса учителя; пересмотреть отношение к профессии учителя);

5) **расширение профессиональных обязанностей;**

6) **оплата всех дополнительных нагрузок учителя, включая «невидимую» «бумажную» работу;**

7) **эффективный контракт с учителем;**

8) **вернуться к отмененным надбавкам** (вернуть оплату классного руководителя и проверку тетрадей для учителя русского языка, вернуть оплату по стажу, вернуть прежнюю систему оплаты, вернуть тарифную сетку, вернуться к почасовой оплате, оплачивать внеклассную работу и компенсацию за приобретение литературы);

9) **пересмотр тарификации и всей системы оплаты труда, увеличение оплаты за тарифную ставку 18 ч;**

10) **объективное и понятное коллективу распределение средств из стимулирующего (премиального) фонда** (увеличить стимулирование и премии за успехи; за счет премиальных выплат по результатам работы за месяц; эффективное использование материального фонда за успешную работу);

11) **уменьшение нагрузки и увеличение зарплаты** (достойную зарплату без увеличения работы на ставку; увеличение базовой части заработной платы за счет повышения оплаты ученико-часа);

12) **изменение критериев оценки стимулирующих доплат** (увеличить з/п за кл. руководство и профессионализм (категория высшая); учет возраста, работы на одном месте; значимость преподаваемого предмета; сдача ЕГЭ, ОГЭ; повысить уровень оплаты труда с учетом стажа работы; стимулирование (премии) за результаты образования и хорошую работу).

Пристальное внимание уделим рекомендациям, предложенным сельскими учителями: пересмотреть принцип формирования оплаты труда — убрать человеко-час в сельской местности; разделить критерии оплаты на «сельские» школы и «городские»; пересмотреть отраслевую систему зарплаты в деревне; введение поправочного коэффициента для малокомплектной школы; заработная плата не должна зависеть от количества учащихся, это так унижительно — особенно для малокомплектных школ. Нужна оплата от количества часов, а не от количества учеников; увеличить цену ученико-часа. Отмена подушевого финансирования, доведение ставки учителя до приемлемой; доходы учителя не должны увеличиваться через наполняемость класса до 25-30 человек (30 уже много).

Среди **иных** вариантов ответа присутствуют часто не рациональные предложения, но демонстрирующие тонкий юмор педагогов и их самоиронию:

- удачное замужество;
- поменять профессию;
- увольняться и искать другую работу;
- приравнять статус учителя к «силовикам».

Какова доля доплат, которые получает школьный учитель за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетом и другое в совокупном доходе учителя в месяц? Проигнорировать данный вопрос предпочли 17% учителей. Более чем у половины респондентов (57%), ответивших на этот вопрос, доплаты составляют до 20% дохода, не получают дополнительную плату — 22%. Вместе с тем для 4% дополнительный доход достигает 50%.

Мужчины в среднем реже берут дополнительную работу в виде классного руководства, проверки тетрадей, заведования кабинетом и пр. Более трети мужчин (39%) и каждая четвертая женщина (26%) отказываются от подобной нагрузки (см. табл. 30).

Таблица 30

Распределение ответов респондентов на вопрос «Какова доля доплат за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетом и др. в Вашем совокупном доходе?» (в месяц в зависимости от пола) (в % к числу ответивших)

<i>Вариант ответа</i>	<i>Пол</i>	
	<i>мужской</i>	<i>женский</i>
Я не беру дополнительную работу	39	26
Доплаты составляют до 20% моего дохода	55	70
Доплаты составляют от 21% до 50% моего дохода	6	4
Итого	100	100

Чем старше респондент, тем более значительную долю в его совокупном доходе занимает оплата дополнительной работы за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетом.

Учителя недостаточно хорошо оснащены различными гаджетами. Имеются в виду личные устройства, принадлежащие учителю, а не находящиеся в собственности школы. Так, сотовый телефон имеют 93% учителей, компьютер есть у 64%, ноутбук — у 58%, а планшет — лишь у 27% респондентов. Среди иных вариантов учителя назвали следующие: DVD-плеер, принтер, электронная книга.

§ 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И УСЛОВИЯ ТРУДА

Рассмотрим далее, как респонденты оценивают условия труда и насколько удовлетворены ими, в частности объемом еженедельной поурочной нагрузки и качеством питания в столовой. Немаловажным элементом для благоприятного трудового процесса является оснащенность рабочего места учителя если не по последнему слову техники, то как минимум не устаревшим оборудованием, компьютерными программами и техническими средствами, наличие в школьном здании Интернета (в том числе беспроводного), а также наличие необходимой методической литературы. Помимо названных индикаторов для оценки организации и условий труда важно проанализировать количество часов, которые учитель еженедельно тратит на проверку тетрадей, внеклассную работу и различную «невидимую» «бумажную» работу. Как следствие для любого трудового процесса (особенно связанного с работой с детьми) — утомление и умственное напряжение.

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

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

В основном учителя удовлетворены условиями труда — абсолютное большинство оценивают их как «хорошие» и «удовлетворительные». Однако наиболее высокой оценки заслужили именно санитарно-гигиенические условия (60% учителей охарактеризовали их как хорошие), а наиболее низкой — организационные (41%) (см. табл. 31).

В наибольшей степени удовлетворены санитарно-гигиеническими условиями своего труда учителя г. Тобольска (69%) и Исетского района (67%), а в наименьшей — педагоги Вагайского района (лишь 49%) (см. табл. 32). Различие в ответах на данный

вопрос мужчин и женщин, а также респондентов различного возраста статистически не значимо, так как не превышает установленную ошибку выборки.

Таблица 31

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

<i>Вариант ответа</i>	<i>Условия труда</i>		
	<i>санитарно-гигиенические</i>	<i>организационные</i>	<i>социально-психологические</i>
Хорошие	60	41	53
Удовлетворительные	37	55	46
Плохие	3	4	1
Итого	100	100	100

Таблица 32

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Оцените санитарно-гигиенические условия своего труда»
в зависимости от района (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Наименование города, района</i>								
	<i>Абатский</i>	<i>Вагайский</i>	<i>Исетский</i>	<i>Казанский</i>	<i>Ялуторовский</i>	<i>Ярковский</i>	<i>г. Тюмень</i>	<i>г. Тобольск</i>	<i>г. Ишим</i>
Хорошие	64	49	67	54	65	57	61	69	57
Удовлетворительные	34	45	30	44	35	42	35	31	43
Плохие	2	6	3	2	0	1	4	0	0
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Организационными условиями труда в наибольшей степени удовлетворены респонденты из г. Тобольска (46%) и Ялуторовского района (45%). Мужчины в 1,4 раза чаще, чем женщины, оценивают организационные условия труда как «хорошие» (55% против 40%) (см. табл. 33).

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

<i>Вариант ответа</i>	<i>Наименование города, района</i>								
	<i>Абатский</i>	<i>Вагайский</i>	<i>Исетский</i>	<i>Казанский</i>	<i>Ялуторов- ский</i>	<i>Ярковский</i>	<i>г. Тюмень</i>	<i>г. Тобольск</i>	<i>г. Ишим</i>
Хорошие	38	43	39	41	45	36	42	46	43
Удовлетвори- тельные	61	55	53	54	53	61	53	54	52
Плохие	1	2	8	5	2	3	5	0	5
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Более позитивную оценку социально-психологическим отношениям дают учителя из г. Тобольска (72%) по сравнению со средним значением среди прочих муниципальных образований юга Тюменской области, где проводился опрос (49%).

Таблица 34

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Оцените социально-психологические отношения»
в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Наименование города, района</i>								
	<i>Абатский</i>	<i>Вагайский</i>	<i>Исетский</i>	<i>Казанский</i>	<i>Ялуторов- ский</i>	<i>Ярковский</i>	<i>г. Тюмень</i>	<i>г. Тобольск</i>	<i>г. Ишим</i>
Хорошие	49	44	45	51	59	45	54	72	48
Удовлетворитель- ные	49	53	54	48	38	54	44	27	52
Плохие	2	3	1	1	3	1	2	1	0
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Ответы мужчин и женщин на данный вопрос в основном не имеют значимых статистических различий. Однако чем старше учитель, тем менее позитивно он оценивает социально-психологические характеристики взаимоотношений в коллективе — как хорошие их оценили 60% учителей моложе 30 лет и 51% учителей в возрасте 50-59 лет.

Условиями труда удовлетворены 82% учителей (в том числе 18% полностью удовлетворены). Существенное преобладание респондентов, довольных условиями, в которых они работают, отмечено в г. Тобольске (29% респондентов выбрали вариант ответа «полностью удовлетворен») (см. табл. 35).

Таблица 35

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Оцените уровень удовлетворенности условиями труда»
в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)**

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Ялуторовский	Ярковский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Полностью удовлетворен	18	11	12	13	16	21	20	29	14
Скорее удовлетворен	59	68	66	76	62	60	62	62	68
Скорее не удовлетворен	21	17	17	11	18	18	15	8	14
Не удовлетворен	2	4	5	0	4	1	3	1	4
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Различие в ответах на данный вопрос мужчин и женщин, а также респондентов различного возраста статистически не значимо, так как не превышает установленную ошибку выборки.

Хорошее качество питания в столовой также важно для оценки условий труда учителя. Более чем две трети респондентов считают, что школьная столовая предоставляет качественное питание (69%), затруднились с ответом 18% респондентов. Важно обратить вни-

мание на то, что 10%, или 96 человек, недовольны качеством питания в столовой. Недоволен качеством питания в школе каждый седьмой учитель г. Тюмени (15%), аналогична доля педагогов из Казанского района (14%).

Обеспеченность методической литературой. Удовлетворены наличием в библиотеке школы необходимой по преподаваемому предмету методической литературы менее половины учителей (44%, из них полностью удовлетворены только 16%), не удовлетворены 50%, затруднились с ответом 6%.

В наибольшей степени довольны наличием в школьной библиотеке необходимой методической литературы — учителя из г. Тобольска (70% — сумма вариантов ответов «да» и «скорее да, чем нет»). Хуже всего обеспечены методической литературой школы Вагайского и Исетского района (см. табл. 36).

Таблица 36

Распределение ответов респондентов на вопрос «Удовлетворены ли Вы наличием в библиотеке школы необходимой по преподаваемому предмету методической литературы?» в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)

<i>Вариант ответа</i>	<i>Наименование города, района</i>								
	<i>Абатский</i>	<i>Вагайский</i>	<i>Исетский</i>	<i>Казанский</i>	<i>Ялуторовский</i>	<i>Ярковский</i>	<i>г. Тюмень</i>	<i>г. Тобольск</i>	<i>г. Ишим</i>
Да	12	5	5	9	7	18	20	32	25
Скорее да, чем нет	21	15	19	22	34	22	34	38	36
Скорее нет, чем да	23	25	33	24	30	26	23	18	16
Нет	36	50	35	39	28	32	18	3	18
Затрудняюсь ответить	8	5	8	6	1	2	5	9	5
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Сумма: «да» и «скорее да, чем нет»	33	20	24	31	41	40	54	70	61
Сумма: «скорее нет, чем да» и «нет»	59	75	68	63	58	58	41	21	34

Объем еженедельной поурочной нагрузки. В неделю большинство учителей (50%) ведут урочную нагрузку в размере от 21 до 30 часов. Прочие варианты загруженности представлены в примерно одинаковой процентной доле (см. табл. 37).

Таблица 37

Распределение ответов респондентов на вопрос «Какая у Вас еженедельная урочная нагрузка?» (в % к числу ответивших)

<i>Вариант ответа</i>	<i>в %</i>
Менее 17 часов	17
17-20 часов	19
21-30 часов	50
Более 30 часов	14
Итого	100

Максимально загружены учебной нагрузкой (по собственной оценке) педагоги из г. Тюмени (23% из них ведут более 30 часов урочной нагрузки). Минимальная нагрузка у учителей Ярковского района (27% — менее 17 часов в неделю) и г. Тобольска (25%) (см. табл. 38).

Таблица 38

Распределение ответов респондентов на вопрос «Какая у Вас еженедельная урочная нагрузка?» в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)

<i>Вариант ответа</i>	<i>Наименование города, района</i>								
	<i>Абатский</i>	<i>Вагайский</i>	<i>Исетский</i>	<i>Казанский</i>	<i>Ялуторов- ский</i>	<i>Ярковский</i>	<i>г. Тюмень</i>	<i>г. Тобольск</i>	<i>г. Ишим</i>
Менее 17 часов	10	20	16	23	20	27	13	25	5
17-20 часов	26	23	18	23	21	8	17	30	7
21-30 часов	62	55	54	47	49	45	47	40	76
Более 30 часов	2	2	12	7	10	20	23	5	12
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Для более полного представления картины учебной нагрузки учителей объединим два полярных варианта ответа на рассматриваемый вопрос. Таким образом, респонденты будут разделены на две категории: те, кто занят урочной нагрузкой менее 20 часов и более 21 часа. В первую категорию («*наименее загруженные*») попали учителя гг. Ишима (88%) и Тюмени (70%). Во вторую категорию («*трудоголики*») — учителя из г. Тобольска (45%).

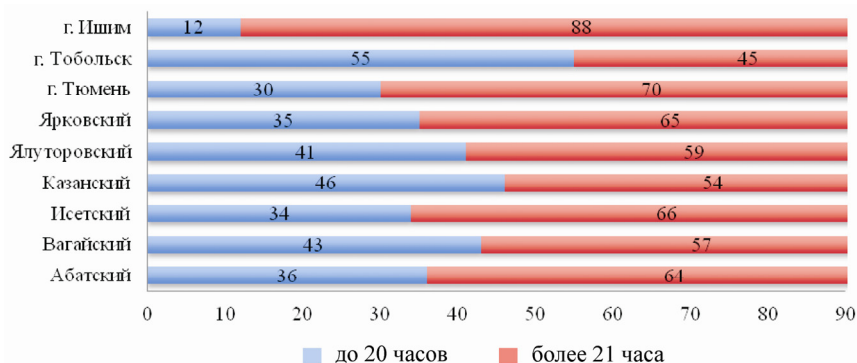


Рис. 7. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какая у Вас еженедельная урочная нагрузка?» в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)

Трудовая загруженность связана с общим трудовым стажем учителя. Менее 17 часов в неделю урочной нагрузки выполняет лишь один из семнадцати молодых учителей (6% со стажем менее 5 лет) и каждый пятый учитель, проработавший более 20 лет (20%) (см. табл. 39).

Объединение двух крайних вариантов ответа (как было сделано выше) свидетельствует о том, что с увеличением стажа работы значительно снижается уровень нагрузки, выполняемой учителем.

Среди мужчин уровень трудовой загруженности в 1,2 раза выше. Так, более 21 часа урочной нагрузки у 75% мужчин и 63% женщин.

С возрастом нагрузка учителей существенно снижается. Так, если молодые учителя (в возрасте до 30 лет) в среднем лишь в каж-

дом четвертом случае (27%) в неделю ведут менее 20 часов урочной нагрузки, то среди их коллег пенсионного возраста данный процент возрастает в два раза (60% среди учителей в возрасте старше 60 лет).

Таблица 39

Распределение ответов респондентов на вопрос «Какая у Вас еженедельная урочная нагрузка?» в зависимости от общего трудового педагогического стажа (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Общий трудовой педагогический стаж							
	до 5 лет		от 6 до 10 лет		от 11 до 20 лет		свыше 20 лет	
Менее 17 часов	6	27	13	26	16	36	20	39
17-20 часов	21		13		20		19	
21-30 часов	56	73	59	75	51	64	47	60
Более 30 часов	17		16		13		13	
Итого	100		100		100		100	

Наибольший трудовой накат интенсивности работы выполняют именно молодые учителя. Так, каждый пятый респондент в возрасте до 30 лет ведет более 30 часов урочной нагрузки (20%), в прочих возрастных категориях данный показатель существенно ниже и отмечена тенденция снижения в каждой возрастной группе (см. табл. 40).

Доля проверки тетрадей, работ учеников в структуре еженедельной занятости в основном занимает не более четырех часов (56%). От 5 до 8 часов на данную работу тратит 27% учителей, свыше 8 часов — каждый шестой педагог (17%).

Итак, в основном проверка тетрадей и работ учеников занимает не более четырех часов в неделю. Однако женщины склонны уделять этому занятию больше времени, чем представители сильного пола. Так, не более четырех часов в неделю на проверку заданий тратят 73% мужчин и 53% женщин. От 5 до 8 часов — 19% и 28% соответственно. А более восьми часов еженедельно расходуют лишь 9% мужчин и 19% женщин (что в два раза больше) (см. табл. 41).

Таблица 40

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Какая у Вас еженедельная урочная нагрузка?»
в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)**

Вариант ответа	Возрастная группа									
	менее 30 лет		30-39 лет		40-49 лет		50-59 лет		старше 60 лет	
Менее 17 часов	6	27	10	29	22	40	21	37	29	60
17-20 часов	21		19		18		16		31	
21-30 часов	53	73	56	71	48	60	51	64	33	39
Более 30 часов	20		15		12		12		7	
Итого	100		100		100		100		100	

Таблица 41

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«В структуре еженедельной занятости проверка тетрадей,
работ учеников занимает у Вас...» в зависимости от пола
(в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Пол</i>	
	<i>мужской</i>	<i>женский</i>
Не более 4 часов	72	53
От 5 до 8 часов	19	28
Свыше 8 часов в неделю	9	19
Итого	100	100

Количество респондентов, стремящихся максимально оптимизировать процесс проверки тетрадей учеников, увеличивается с возрастом: от 48% в возрастной группе молодых учителей (до 30 лет) до 67% среди учителей старше 60 лет (см. табл. 42).

Таблица 42

Распределение ответов респондентов на вопрос «В структуре еженедельной занятости проверка тетрадей, работ учеников занимает у Вас...» в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Возрастная группа				
	менее 30 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет	старше 60 лет
Не более 4 часов	48	57	55	57	67
От 5 до 8 часов	36	25	28	24	17
Свыше 8 часов в неделю	16	18	17	19	16
Итого	100	100	100	100	100

Проверкой тетрадей в наибольшей мере загружены учителя из гг. Тюмени и Ишима — каждый пятый из них уделяет этому занятию свыше 8 часов в неделю. Минимальна нагрузка по проверке школьных тетрадей у учителей Ялуторовского района (73% из них тратят не более четырех часов в неделю) (см. табл. 43).

Таблица 43

Распределение ответов респондентов на вопрос «В структуре еженедельной занятости проверка тетрадей, работ учеников занимает у Вас...» в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Ялуторовский	Ярковский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Не более 4 часов	60	62	67	65	73	65	45	49	48
От 5 до 8 часов	25	25	19	23	17	22	33	34	29
Свыше 8 часов в неделю	15	13	14	12	10	13	22	17	23
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Доля внеклассной работы. В большинстве случаев учителя тратят от одного до четырех часов в неделю на внеклассную работу (50%), от пяти до восьми часов — менее трети школьных педагогов (29%). Свыше восьми часов — 9% респондентов, а 12% не ведут внеклассную работу (см. табл. 44).

Таблица 44

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Какое количество часов в неделю у Вас занимает внеклассная
работа со школьниками?» в зависимости от общего трудового
педагогического стажа (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Общий трудовой педагогический стаж</i>			
	<i>до 5 лет</i>	<i>от 6 до 10 лет</i>	<i>от 11 до 20 лет</i>	<i>свыше 20 лет</i>
Нет внеклассной работы	4	7	8	17
1-4 часа	58	43	50	48
5-8 часов	32	33	34	25
Свыше 8 часов	6	17	8	10
Итого	100	100	100	100

Различия в ответах респондентов на данный вопрос в зависимости от пола статистически не значимы, так как не превышают ошибку выборки. Исключение составляют респонденты, занятые внеклассной работой со школьниками более 8 часов в неделю. Такие варианты ответа выбрали 13% мужчин и лишь 9% женщин (см. табл. 45).

Чем **дольше** учитель работает в педагогической сфере, тем **реже** он занят внеклассной работой. Так, внеклассной работы нет у 4% начинающих учителей (стаж работы до 5 лет) и 17% учителей, проработавших более 20 лет. Посмотрим далее, как различаются ответы на данный вопрос у учителей из различных возрастных групп. Здесь также прослеживается тенденция, что чем **старше** учитель, тем **реже** он занят внеклассной работой. Не имеют подобной нагрузки только 6% молодых учителей в возрасте до 30 лет и 22% учителей старше 60 лет.

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Какое количество часов в неделю у Вас занимает внеклассная
работа со школьниками?» в зависимости от пола
(в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Пол</i>	
	<i>мужской</i>	<i>женский</i>
У меня нет внеклассной работы	14	12
1-4 часа	47	50
5-8 часов	26	29
Свыше 8 часов	13	9
Итого	100	100

Заметна тенденция, что начинающие учителя постепенно включаются в процесс организации внеклассной активности школьников, но пока не столь интенсивно, как их старшие коллеги, о чем говорит количество часов, еженедельно выделяемых на подобную работу. Наибольшую интенсивность демонстрируют учителя в возрасте 30-39 лет (52%), далее активность неуклонно идет на спад, достигая 19% у возрастной категории учителей старше 60 лет (см. табл. 46).

Таблица 46

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Какое количество
часов в неделю у Вас занимает внеклассная работа со школьниками?»
в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Возрастная группа</i>				
	<i>менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>старше 60 лет</i>
У меня нет внеклассной работы	6	4	13	19	22
1-4 часа	55	44	47	50	59
Свыше 5 часов	39	52	40	31	19
Итого	100	100	100	100	100

Доля «бумажной» работы. Учителям было предложено указать количество часов в неделю, которое у них уходит на различного рода «бумажную» работу, напрямую не связанную с их трудовыми обязанностями. Большинство учителей (50%) тратят на «бумажную» работу от 1 до 4 часов в неделю. Более трети респондентов загружены ею гораздо больше, уделяя от 5 до 8 часов (40%), а 10% вообще не тратят время на подобную работу.

Рассмотрим более подробно, какие именно поручения учителя понимают под «бумажной» работой:

- разработка анкет, а также опрос школьников по различным анкетам министерства, департамента и прочих учреждений, опрос учителей;
- отчеты различного вида (по учебной, воспитательной работе) и в различные организации;
- составление тестов;
- анализ работы;
- составление планов (поурочные, годовые, воспитательные, индивидуальные, календарно-тематические);
- ведение бумажного и электронного журнала успеваемости;
- ведение табеля на питание в столовой;
- проведение различных мониторингов;
- протоколы педсоветов и совещания, мероприятий различного уровня;
- разработка поурочных конспектов;
- оформление стендов;
- ведение карт реабилитации детей, заполнение карты здоровья и подсчет индекса здоровья учеников;
- оформление работ на конкурсы;
- составление и редактирование рабочих программ;
- работа с интернет-дневником, на сайте Web-школа;
- ведение портфолио учеников;
- заполнение документов для военкомата;
- ответы или запросы в различные инстанции, а также обработка писем, информации;
- акты посещения семей;

- оформление кабинета, оформление залов, стендов, обновление наглядности, раздаточного материала;
- оформление протоколов родительских собраний, сбор различных согласий от родителей.

Перечисляя виды бумажной работы, педагоги отмечают, что этот труд никому не нужен и идет сразу же в архив или в мусорную корзину.

«Бумажной работы очень много и она связана с работой учителя!»; «все трудно, пишем и пишем, а детей учить некогда»; «все это бесполезная трата времени»; «нужно прописывать каждый свой шаг»; «если нет бумажки о выполненной работе, то работы не было!»; «все бумажки дублируют друг друга — пишем одно и то же в разной последовательности»; «с детьми работаем меньше, чем бумажки пишем»; «шаг шагнул — напиши (одно и то же в разных формах)»; «часто эти бумаги не имеют практического применения». Какой бы вид бумажной работы не был указан учителем в анкете, часто он сопровождается прилагательным «бессмысленный», «ненужный», «лишний» и пр. К тому же «нет определенности в требованиях».

Максимальную загруженность «бумажной» работой учителя отмечают в конце четверти. Причину роста количества отчетов и форм для заполнения учителя видят в частой смене стандартов, учебных программ и излишней бюрократизации сферы образования.

В наибольшей степени завалены «бумажной работой» учителя из городов Ишима и Тобольска, а также из Ялуторовского района — среди них каждый второй указал, что на данный (неоплачиваемый и достаточно трудоемкий) вид работы у него уходит еженедельно от 5 до 8 часов (т. е. дополнительно один (!) рабочий день) (см. табл. 47).

Молодые учителя в наименьшей степени загружены «бумажной» работой, не связанной напрямую с их должностными обязанностями. Так, среди респондентов, имеющих стаж работы менее пяти лет, вообще не тратит время на «бумажную работу» каждый шестой респондент (17%). Примечательно, что данный процент снижается с ростом педагогического стажа, достигая всего 8% у респондентов, работающих в педагогике дольше 20 лет. Соответственно, можно сделать

вывод, что «бумажная работа» занимает достаточно много времени в графике современного учителя и часто дублируется как в печатном, так и в электронном виде (см. табл. 48).

Таблица 47

Распределение ответов респондентов на вопрос «Укажите количество часов в неделю, которое у Вас уходит на различного рода «бумажную» работу, не связанную напрямую с Вашими обязанностями» в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Ялуторовский	Ярковский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Не трачу время на «бумажную» работу	13	12	15	17	8	10	6	12	9
От 1 до 4 часов	49	57	61	56	64	40	46	51	41
От 5 до 8 часов	38	31	24	27	28	50	48	37	50
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Таблица 48

Распределение ответов респондентов на вопрос «Укажите количество часов в неделю, которое у Вас уходит на различного рода «бумажную» работу, не связанную напрямую с Вашими обязанностями» в зависимости от общего трудового педагогического стажа (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Общий трудовой педагогический стаж			
	до 5 лет	от 6 до 10 лет	от 11 до 20 лет	свыше 20 лет
Не трачу время на «бумажную» работу	17	11	9	8
От 1 до 4 часов	44	48	53	51
От 5 до 8 часов	39	41	38	41
Итого	100	100	100	100

«Бумажной» работой загружены в наибольшей степени женщины — так, среди них 41% тратит на нее более 5 часов, а среди учителей-мужчин — только 25%, что в 1,6 раза меньше (см. табл. 49).

Таблица 49

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Укажите количество часов в неделю, которое у Вас уходит
на различного рода «бумажную» работу, не связанную напрямую
с Вашими обязанностями» в зависимости от пола
(в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Пол</i>	
	<i>мужской</i>	<i>женский</i>
Не трачу время на «бумажную» работу	15	10
От 1 до 4 часов	60	49
От 5 до 8 часов	25	41
Итого	100	100

Удовлетворенность управлением образования. Удовлетворены управлением образованием 60% учителей¹. Наибольшее число довольных работают в Ялуторовском районе (76% выбрали варианты ответа «полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен»). Минимальное их количество отмечено в Исетском районе (52% выбрали варианты ответа «скорее не удовлетворен» и «не удовлетворен») (см. табл. 50).

Оценка утомляемости на работе. Высокую утомляемость на работе (вариант ответа «устаю практически всегда») отмечает каждый второй учитель (48%), «довольно часто» замечает усталость после трудового дня каждый третий педагог (35%). Иногда ощущают утомление 16% респондентов и практически никогда не устают 1% (см. табл. 51).

¹ Доля респондентов, выбравших варианты ответов «полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен».

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Удовлетворенность управлением образования»
в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Наименование города, района</i>								
	<i>Абатский</i>	<i>Вагайский</i>	<i>Исетский</i>	<i>Казанский</i>	<i>Ялуторов- ский</i>	<i>Ярковский</i>	<i>г. Тюмень</i>	<i>г. Тобольск</i>	<i>г. Ишим</i>
Полностью удовлетво- рен	12	10	8	15	10	15	13	15	12
Скорее удовлетворен	53	55	40	46	66	51	44	49	35
Скорее не удовлетво- рен	28	30	38	29	19	28	33	27	35
Не удовлетворен	7	5	14	10	5	6	10	9	18
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Таблица 51

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Устаете ли Вы на
работе?» в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Наименование города, района</i>								
	<i>Абатский</i>	<i>Вагайский</i>	<i>Исетский</i>	<i>Казанский</i>	<i>Ялуторовский</i>	<i>Ярковский</i>	<i>г. Тюмень</i>	<i>г. Тобольск</i>	<i>г. Ишим</i>
Практически нико- гда	0	0	2	2	0	0	1	3	0
Иногда	12	30	17	14	19	13	16	14	11
Довольно часто	40	32	36	36	43	32	33	40	32
Практически всегда	48	38	45	48	38	55	50	43	57
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Больше всего устают на работе учителя из Абатского и Ярковского районов (88% и 87% респондентов соответственно) — они чаще респондентов из других городов и районов юга Тюменской области отметили варианты ответов «довольно часто» и «практически всегда». В то время как меньше всех чувствуют усталость от трудового процесса учителя Вагайского района (30%).

Взаимосвязь данной переменной со стажем педагогической деятельности статистически не значима. Немного большую усталость от работы ощущают женщины. Так, они в 1,5 раза чаще по сравнению с мужчинами выбирали вариант ответа «устаю практически всегда» (50% против 34%).

В зависимости от возраста респондентов в наибольшей степени чувствуют усталость после рабочего дня респонденты 30-39 и 40-49 лет — они выбирали варианты ответов «довольно часто» и «практически всегда» в 87% и 89% случаев, что в 1,5 раза чаще респондентов старше 60 лет. Очевидно, что именно на учителей зрелого возраста (от 30 до 49 лет) ложится основная трудовая нагрузка. Более молодая возрастная группа респондентов пока не настолько компетентна, чтобы играть главную роль в трудовом процессе, а учителя предпенсионного и пенсионного возраста в большинстве своем, вынуждены ограничивать трудовое рвение из-за различных обстоятельств (например, забота о здоровье) (см. табл. 52).

Таблица 52

Распределение ответов респондентов на вопрос «Устаете на работе?» в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Возрастная группа									
	менее 30 лет		30-39 лет		40-49 лет		50-59 лет		старше 60 лет	
Практически никогда	1	19	1	13	1	11	1	21	4	43
Иногда	18		12		10		20		39	
Довольно часто	34	81	35	87	36	89	37	79	29	57
Практически всегда	47		52		53		42		28	
Итого	100		100		100		100		100	

Оценка степени умственного напряжения. Абсолютное большинство респондентов высоко оценивают степень умственного напряжения на рабочем месте 99%¹.

Оснащенность школы компьютерными программами, техническими средствами можно оценить как недостаточную. Немногим более трети респондентов (39%) отметили, что в их школе много оборудования, компьютерных программ и технических средств, используемых в образовательном процессе и доступных для учеников; много оборудования, которым может пользоваться только учитель, — в каждом четвертом случае. Такой вариант допустим в отношении высокотехнологичного оборудования, но если речь идет об ограничении доступа учеников к техническим средствам по причине нехватки их количества — это негативно отражается на образовательном процессе и, как следствие, на знаниях и навыках школьников. Об устаревшем оборудовании заявили 15% учителей, а каждый четвертый отметил, что оборудования мало или оно отсутствует (23%).

Соответственно, в группе риска по недоиспользованию современных технологий находятся школьники 38% опрошенных учителей. Разумеется, это проблема не самих учителей, а школ и муниципальных образований, в которых они расположены. Поэтому обратим внимание на оценки респондентов из различных городов и районов юга Тюменской области (см. табл. 53).

Критически минимальное количество нового, современного оборудования, доступного для школьников, находится в школах Вагайского района — всего 8% учителей указали, что в их школах много оборудования, доступного для школьников, и 14% — доступного для учителей. Недостаточное оснащение оборудованием также отмечено в школах Исетского района.

Максимально позитивная ситуация по использованию современных технологий в образовательном процессе отмечается в школах Ярковского района и г. Тобольска. Три четверти учителей (77%

¹ Доля респондентов, выбравших варианты ответов «да» и «в основном да».

и 75% соответственно) из этих школ подчеркнули, что в их школах много оборудования, которым могут пользоваться школьники, а также оборудования, доступ к которому имеет только педагог.

Таблица 53

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«В достаточной ли мере Ваша школа оснащена компьютерными
программами, техническими средствами?» в зависимости от города,
района (в % к числу ответивших)**

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Ялуторов- ский	Ярковский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Да, много доступного для школьников оборудования	23	8	23	51	37	55	43	54	40
Да, много оборудования, но им может пользоваться только учитель	14	14	25	29	22	22	26	21	21
Нет, оборудование устарело	35	33	10	12	17	8	13	11	7
Нет, оборудования мало или оно отсутствует	28	45	42	8	24	15	18	14	32
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Какими именно техническими устройствами оснащено рабочее место учителя? Наиболее распространенным элементом является ноутбук (60%). На втором месте: принтер (48%), мультимедийный проектор (47%), экран (44%), демонстрационные материалы (42%), магнитная доска (41%). Только один из пяти учителей имеет доступ к сканеру (18%) и интерактивной доске (18%). Среди иных технических устройств респонденты назвали следующие: DVD, видеомэгагнитофон, диапроектор, интерактивные плакаты и ксерокс.

Рабочее место 80% учителей оснащено персональным компьютером. Навыками пользования компьютером владеют 98% респондентов. Всего 22 человека отметили, что не умеют работать с персональным компьютером. Рассмотрим их социально-демографический портрет: 17 человек из 22 работают в педагогике более 20 лет, четверо имеют стаж от 11 до 20 лет, а один человек работает учителем от 6 до 10 лет. Разумеется, стаж связан с возрастом респондента. Но связан ли он с компьютерной грамотностью? Итак, не обладают навыками работы за ПК: 11 учителей в возрасте от 50 до 59 лет, 4 человека старше 60 лет. Однако компьютерная неграмотность — отнюдь не возрастная характеристика: среди учителей в возрасте 30-39 лет не обладают соответствующими навыками 3 человека, а среди 40-49-летних учителей — 4 человека.

подавляющее большинство респондентов, не умеющих работать с персональным компьютером, имеют высшую или первую категорию (15 человек). Работают они в основном в сельской местности (19 человек): Абатский район (1 человек), Вагайский район (7 человек), Исетский район (6 человек), Ялуторовский район (3 человека), Ялковский район (1 человек). Среди учителей из школ городов юга Тюменской области не умеют работать с компьютером четыре человека из г. Тюмени (по одному из школ № 25, 31, 37, 61).

Доступ к сети Интернет имеют 69% учителей. Наличие в школе Wi-Fi отметил каждый второй респондент (54%). Треть опрошенных подчеркнули, что беспроводной Интернет в их школе отсутствует, а каждый седьмой респондент затруднился с ответом. Здесь следует подчеркнуть, что не все учителя знают о том, что такое Wi-Fi и, соответственно, не могут ответить на вопрос: есть ли он в их школе.

Максимальный охват сетью беспроводного Интернета отмечен учителями из Ялуторовского района (82%), гг. Тобольска (74%), Ишима (67%) и Тюмени (66%).

Для работы школьный Wi-Fi используют только 16% учителей. Для чего же учителям нужен Wi-Fi?

- Для работы с сайтом Web-школа, заполнения электронного дневника, электронного журнала.

- Для подготовки к урокам (просмотр видео-, аудиозаписей, поиск актуальной информации).
- Для проверки электронной почты, ответов на письма по работе и запросы из вышестоящих структур, пересылки документов.
- Для обновления программ на компьютере.
- Для работы с ноутбуками в кабинете, для выполнения онлайн-заданий и тестов.
- Для сетевого взаимодействия педагогов.
- Для чтения электронных книг и журналов с целью обновления своих знаний по предметам.

Вместе с тем респонденты отметили плохое качество связи беспроводного Интернета на территории школы.

§ 3. СОДЕРЖАТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ

Для оценки данного аспекта социологического портрета учителя рассмотрим, воспринимают ли педагоги свою работу как интересную и удовлетворены ли ей. Считают ли они ее престижной и привлекательной для окружающих? Требуется ли их труд высокой квалификации? Насколько полное применение в практической деятельности находят знания, умения и навыки педагогов? Обратим также внимание на следующие переменные: степень ответственности при выполнении работы; соответствие работы знаниям и способностям.

Содержательность работы большинство учителей оценивают как высокую. Как интересную свою работу характеризуют 99% учителей, как требующую высокой квалификации — 98%, как ответственную — 100%. Знания и способности 99% учителей соответствуют выполняемой работе (по самооценке респондентов). Однако лишь 66% учителей считают, что их работа привлекательна в глазах других людей (см. табл. 54).

Перейдем к оценке общественного мнения в отношении педагогической профессии в городской и сельской местности. Наименее благоприятно профессия учителя воспринимается обществом по мнению 42% учителей Ярковского района. Среди респондентов

из школ Абатского района и г. Тобольска аналогичную точку зрения разделяют 25% и 27% учителей соответственно (см. табл. 55 и рис. 8).

Таблица 54

Степень удовлетворенности учителей различными характеристиками их трудовой деятельности (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Степень удовлетворенности											
	Насколько работа интересная		Работа требует высокой квалифи- кации		Степень удовле- творения работой		Привлекатель- ность работы в глазах других		Степень ответст- венности работы		Соответствие работы знаниям и способностям	
Нет	0		0		1		6		0		0	
В основном нет	1		1		8		29		0		1	
В основном да	42	99	16	98	63	92	54	66	6	100	40	99
Да	57		83		28		11		94		59	
Итого	100		100		100		100		100		100	

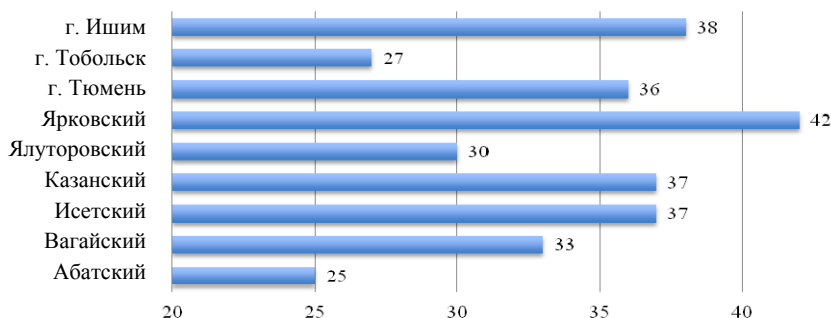


Рис. 8. Сумма вариантов «нет» и «в основном нет» при ответе на вопрос «Считаете ли Вы, что Ваша работа нравится другим?» (в % к числу ответивших)

Распределение ответов респондентов на вопрос «Считаете ли Вы, что Ваша работа нравится другим?» в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Якутский	Ярковский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Нет	3	6	12	9	2	13	4	1	10
В основном нет	22	28	24	28	28	29	32	26	28
В основном да	64	53	55	52	55	43	53	63	52
Да	11	14	9	11	15	15	11	10	10
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Женщины-учителя более критично оценивают восприятие их профессии общественностью. Среди респондентов, уверенных, что их работа нравится другим, — 63% женщин и 81% мужчин.

При ответе на вопрос «Насколько полно используются в работе Ваши знания, способности и профессиональные навыки?» учителям предложено оценить полноту использования их потенциала в процентах (от 0 до 100%). Ответы распределились следующим образом: «от 0 до 50%» (6%); «от 60 до 80%» (43%); «90%» (24%) и «100%» (27%). Выше, чем на 90%, использование своего потенциала оценили 51% респондентов, в том числе 27% уверены, что их знания, способности и профессиональные навыки востребованы на работе в полной мере, т. е. на 100%. Соответственно, можно сделать вывод о неполном использовании знаний, способностей, навыков и профессиональных компетенций 49% учителей, что свидетельствует о наличии резервов для повышения качества работы и профессионального роста учителей.

Проанализируем, в каком муниципальном образовании потенциал педагогов раскрывается и используется наиболее полно. Для начала выберем среди всех респондентов, ответивших на данный

вопрос, тех, кто считает, что их потенциал используется более чем на 90%. Таких респондентов 423 человека.

В табл. 56 указана доля респондентов, чей потенциал используется в наибольшей степени (более 90%) по отношению к общей выборке по данному городу или сельской местности. Итак, в наибольшей степени потенциал учителей используется в г. Тобольске (58% от общей выборки по городу), а в наименьшей степени — в Вагайском районе (28%).

Таблица 56

**Доля респондентов, считающих, что их знания, способности и профессиональные навыки используются более чем на 90%
(в % к числу ответивших)**

<i>Наименование города, района</i>	<i>в %</i>
Абатский	47
Вагайский	28
Исетский	41
Казанский	47
Ялуторовский	27
Ярковский	51
г. Тюмень	44
г. Тобольск	58
г. Ишим	45

§ 4. КАРЬЕРА, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ САМОРЕАЛИЗАЦИЯ, ОБМЕН ОПЫТОМ

В рамках данного параграфа проанализируем такие аспекты: актуальные направления повышения квалификации; самообразование; наличие задач, решение которых требует обмена опытом.

Для карьерного роста и профессиональной самореализации весьма важен обмен опытом посредством актуальных направлений

повышения квалификации. В последний раз большинство учителей повышали свою квалификацию в 2014 г. (36%) и в 2013 г. (14%). На несколько месяцев 2015 г. (опрос проводился в феврале-марте) приходится всего 7%. Если учитывать, что повышение квалификации необходимо проходить не реже одного раза в три года, то «устаревшими» являются компетенции 23% учителей, прошедших квалификацию в 2012 г. и ранее. Не смог ответить на данный вопрос каждый пятый респондент (21%). Представленная информация относительно одного из важных показателей обновления компетенций учителя отображает весьма неудовлетворительную картину применительно к учителям юга Тюменской области.

Необходимость в регулярном повышении квалификации видит лишь 61% учителей. В течение 1-3 лет повысить свою квалификацию по выбранному направлению планируют 74% респондентов.

Как повышали квалификацию учителя? Среди ответивших на данный вопрос (лишь 30% от общей выборки учителей) большинство повышало квалификацию при помощи курсов (63%), которые проводились как очно, так и дистанционно; при помощи аттестации (4%), семинаров (13%), путем переподготовки и повышения квалификации (10%). На иные варианты ответа пришлось 11% (получение высшего образования, получение высшей категории, первой категории, второй категории, самообразование, программы обмена опытом и др.).

Большинство учителей прошли повышение квалификации в школе современного руководителя, на краткосрочных курсах при ТОГИРРО по различным программам дополнительного профессионального образования.

Что же препятствует остальным респондентам в ближайшее время повысить свою квалификацию по выбранному направлению? Абсолютное большинство респондентов (81%) не видят никаких препятствий для этого. Остальные респонденты назвали следующие причины, препятствующие повышению квалификации:

- отказ руководства содействовать в повышении квалификации (администрация не отправляет);
- семейные обстоятельства (молодая семья, ребенок);

- большой объем работы;
- время не подошло (повышение квалификации проходят 1 раз в несколько лет);
- низкий уровень проведения мероприятий по повышению квалификации;
- отсутствие свободного времени;
- отсутствие необходимой информации (я не знаю, где и когда проходят семинары).

Повышение квалификации, несмотря на его очевидную пользу для рабочего процесса, не является панацеей. В дополнение к нему необходимо ежедневное «выкраивание» времени для самообразования. Обратим внимание на интенсивность процесса самообразования учителей. Самообразованию, в том числе чтению профессиональной литературы, учителя уделяют еженедельно менее четырех часов (60%). Треть респондентов — от пяти до восьми часов (34%). Максимальное количество времени — от девяти до двенадцати часов — отводят самообразованию 7% респондентов.

В наибольшей степени ориентированы на перманентное повышение своих компетенций и самообразование посредством чтения профессиональной литературы учителя из гг. Тюмени (44% учителей еженедельно уделяют более 5 часов свободного времени) и Тобольска (47%), а также Ярковского района (46%) (см. табл. 57). В остальных муниципальных образованиях данный показатель в среднем составляет 35%.

Женщины уделяют самообразованию несколько больше времени (35% мужчин еженедельно тратят на чтение профессиональной литературы более пяти часов; аналогичной стратегии придерживаются 41% представительниц слабого пола).

Помимо повышения квалификации и самообразования, держать себя в тонусе и постоянно совершенствовать свои профессиональные компетенции позволяет наличие производственных задач, выполнение которых требует обмена опытом. Абсолютное большинство учителей отмечают, что в процессе работы у них возникают задачи, решение которых требует знакомства с опытом работы других педагогов (85%).

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Какое количество часов еженедельно Вы уделяете самообразованию,
чтению профессиональной литературы?» в зависимости от города,
района (в % к числу ответивших)**

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Ялуторов- ский	Ярковский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Не более 4 часов	63	63	67	62	66	54	56	53	67
От 5 до 8 часов	28	34	27	30	29	39	37	36	28
От 9 до 12 часов	9	3	6	8	5	7	7	11	5
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Обмен опытом с другими учителями происходит в основном посредством:

- школьного методического объединения (30% респондентов);
- мастер-классов (6%);
- открытых уроков (14%);
- семинаров (13%);
- взаимопосещений (9%).

Помимо этого, респонденты назвали:

- круглые столы;
- единый методический день;
- педагогический совет;
- заседания тематических групп;
- в неформальной обстановке;
- в устной форме более опытные педагоги дают советы;
- интегрированные уроки;
- конференции;
- тьюторские курсы;
- личные беседы;
- участие в конкурсах;

- классные часы;
- педагогические советы;
- методические дни, методические декады;
- интернет-сайты, форумы;
- консультации различных служб города.

§ 5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

 ля оценки отношений в коллективе важно проанализировать удовлетворенность учителей взаимодействием с руководством школы, с коллегами, сплоченность коллектива, а также их осведомленность о состоянии дел в коллективе.

Отношениями с администрацией школы удовлетворены 93% учителей (в том числе 48% полностью удовлетворены). Отмечается также высокая удовлетворенность учителей отношениями с коллегами (96%) и с коллективом в целом (94%). Каждый второй учитель испытывает по отношению к своему коллективу симпатию (55%), а более трети опрошенных педагогов — скорее симпатию, чем антипатию (40%). Всего 39 учителей отметили, что они испытывают по отношению к коллегам антипатию. Среди неудовлетворенных отношениями с коллегами и испытывающими негативные чувства к коллективу преобладают учителя, имеющие стаж работы более 20 лет (23 человека из 39), имеющие высшую (10 человек) или первую категорию (19 человек). Среди них только пятеро — мужчины. По возрастным категориям распределение учителей, испытывающих антипатию к коллегам, следующее: 18 человек в возрасте от 40 до 49 лет; 7 человек — старше 50 лет; 8 человек в возрасте 30-39 лет и пятеро младше 30 лет. Распределение ответов респондентов на данный вопрос по городам и районам юга Тюменской области представлено в табл. 58.

Распределение ответов респондентов относительно удовлетворенности коллективом практически не зависит от пола учителя (55% мужчин и женщин испытывают к коллективу симпатию).

Наиболее позитивные коннотации носит характеристика педагогического коллектива респондентами из школ гг. Тобольска (69% респондентов испытывают к нему симпатию) и Тюмени (60%).

Таблица 58

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Какие чувства Вы испытываете по отношению к своему коллективу?»
в зависимости от района (в % к числу ответивших)**

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Ялуторовский	Ярковский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Симпатию	47	51	43	49	57	49	60	69	48
Скорее симпатию, чем антипатию	44	44	46	42	38	47	35	28	45
Скорее антипатию, чем симпатию	2	0	2	1	2	2	2	0	2
Антипатию	2	0	0	0	0	1	0	0	0
Затрудняюсь ответить	5	5	9	8	3	1	3	3	5
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Распределение на данный вопрос в зависимости от возраста представлено в табл. 59.

Анкета включала вопрос-«ловушку» для максимально точной и объективной оценки учителями отношения к своим коллегам. Итак, рассмотрим таблицу сопряженности по двум переменным: «Отношения с коллегами» и «Какие чувства Вы испытываете по отношению к своему коллективу?» (см. табл. 60). Три четверти респондентов, испытывающих симпатию по отношению к коллективу, отмечают полную удовлетворенность отношениями с коллегами (66%) и еще треть «скорее удовлетворена ими» (32%), что свидетельствует об искренности респондентов при ответе на данную пару симметричных вопросов.

Таблица 59

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Какие чувства Вы испытываете по отношению к своему коллективу?»
в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Возрастная группа</i>				
	<i>менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>старше 60 лет</i>
Симпатию	52	53	57	56	53
Скорее симпатию, чем антипатию	42	39	35	42	43
Скорее антипатию, чем симпатию	2	3	2	0	0
Антипатию	1	1	0	0	0
Затрудняюсь отве- тить	3	4	6	2	4
Итого	100	100	100	100	100

Таблица 60

**Таблица сопряженности переменных: «Отношения с коллегами»
и «Какие чувства Вы испытываете по отношению
к своему коллективу?» (в % к числу опрошенных)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Симпа- тию</i>	<i>Скорее симпатию, чем анти- патию</i>	<i>Скорее антипа- тию, чем симпатию</i>	<i>Скорее антипа- тию, чем симпатию</i>	<i>Антипа- тию</i>
Полностью удовле- творен	66	27	8	33	16
Скорее удовлетво- рен	32	69	39	0	65
Скорее не удовле- творен	1	3	53	0	19
Не удовлетворен	1	1	0	67	0
Итого	100	100	100	100	100

Информированность о планах и состоянии дел в коллективе.

Хорошую информированность о планах, состоянии дел в коллективе отмечают большинство респондентов. Практически всегда осведомлены — 38% учителей, довольно часто — 45%, иногда — 16%, практически никогда — 1%. Мужчины относительно хуже информированы о планах и состоянии дел в коллективе: среди них каждый пятый считает, что он «практически никогда не информирован» или «информирован лишь иногда» (23%). Аналогичные варианты отметили только 16% женщин, что свидетельствует о гораздо большей включенности женского состава коллектива в неформальную сеть социальных взаимодействий.

Связь между информированностью и возрастом респондента представлена в табл. 61. Видим, что чем старше респондент, тем лучше он осведомлен о планах и состоянии дел в коллективе.

Таблица 61

Распределение ответов респондентов на вопрос «Насколько хорошо вы информированы о планах и состоянии дел в коллективе?» в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)

<i>Вариант ответа</i>	<i>Возрастная группа</i>				
	<i>менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>старше 60 лет</i>
Практически никогда	1	1	1	1	4
Иногда	22	19	14	13	13
Довольно часто	45	48	45	44	37
Практически всегда	32	32	40	42	46
Итого	100	100	100	100	100

Сплоченность в коллективе. Для анализа уровня сплоченности в коллективе рассмотрим следующие переменные: чувства учителей по отношению к своему коллективу; готовность перейти на другую работу; деление коллектива на микрогруппы; общая характеристика атмосферы трудового коллектива, а также самооценка учителями сплоченности их трудового коллектива.

Сплоченность коллектива учителя оценивают как очень высокую (15%), высокую (44%) и среднюю (37%). На варианты ответов «низкая» и «очень низкая» приходится 4%.

Среди муниципальных образований юга Тюменской области наибольшая сплоченность педагогических коллективов (по оценкам респондентов) наблюдается в Яровском районе. Здесь каждый четвертый учитель выбрал вариант ответа «сплоченность высокая» (26%). Обратим внимание на долю респондентов, выбравших позитивные варианты ответов («сплоченность выше среднего» и «сплоченность высокая»), — в таком случае лидерами становятся педагогические коллективы г. Тобольска (80%), за ними с небольшим отрывом следуют Ялуторовский и Яровский районы (68% и 69% соответственно) (см. табл. 62).

Таблица 62

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Оцените сплоченность коллектива» в зависимости от города, района
(в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Наименование города, района</i>								
	<i>Абатский</i>	<i>Вагайский</i>	<i>Исетский</i>	<i>Казанский</i>	<i>Ялуторов- ский</i>	<i>Яровский</i>	<i>г. Тюмень</i>	<i>г. Тобольск</i>	<i>г. Ишим</i>
Очень низкая	2	0	2	1	0	1	1	0	0
Низкая	5	1	5	8	0	3	2	0	0
Средняя	46	36	49	45	32	27	36	20	52
Выше среднего	39	44	38	31	50	43	47	64	34
Высокая	8	19	6	15	18	26	14	16	14
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Оценка сплоченности коллектива также зависит и от пола респондента — как высокую ее оценили 24% мужчин и лишь 14% женщин (которые, как мы помним, более вовлечены в неформаль-

ную структуру взаимодействий в коллективе). Однако респонденты обоего пола единодушны в оценке «уровень сплоченности выше среднего» (43% мужчин и 45% женщин).

Чем старше респондент, тем реже он готов оценивать уровень сплоченности в коллективе на максимально высокий балл. Так, как «высокую» ее оценил каждый пятый молодой учитель (в возрасте до 30 лет) (21%), а в возрастной категории старше 60 лет данный показатель снизился в пять (!) раз, составив лишь 4%. В прочих возрастных категориях не более 15% респондентов могут охарактеризовать свой коллектив как весьма сплоченный. Молодежь склонна к высказыванию полярных точек зрения: от крайне позитивных до крайне негативных. Об этом свидетельствует также большое количество негативных оценок уровня сплоченности педагогического коллектива в их школе: 7% против 3% (среднее значение в прочих возрастных категориях) (см. табл. 63).

Однако относительно низкий уровень сплоченности, описанный молодежью, нельзя связывать исключительно с возрастом опрошенных. Как мы видим из предыдущего анализа, молодые учителя меньше вовлечены в неформальные социальные сети и пока не обладают высоким уровнем профессиональной компетенции.

Таблица 63

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Оцените сплоченность коллектива» в зависимости от возраста
(в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Возрастная группа</i>				
	<i>менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>старше 60 лет</i>
Очень низкая	1	2	0	1	0
Низкая	6	3	2	2	2
Средняя	38	39	37	34	40
Выше среднего	34	41	49	48	54
Высокая	21	15	12	15	4
Итого	100	100	100	100	100

О переходе на другую работу задумывался каждый четвертый респондент (24%), а вовсе не думал об этом — каждый третий учитель (35%). Категорически отвергают возможность перехода на другую работу 41% педагогов, участвовавших в исследовании.

Потенциальная утечка кадров в наибольшей степени вероятна для учителей из г. Ишима и Казанского района (44% и 39% из них готовы перейти на другую работу, если представится такая возможность). Максимальная профессиональная «укорененность» отмечается у представителей педагогических коллективов г. Тобольска (54%) (см. табл. 64).

Таблица 64

Распределение ответов респондентов на вопрос «Перешли бы Вы на другую работу, если бы представилась такая возможность?» в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Ялуторовский	Ярковский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Да	32	22	24	39	31	24	16	16	44
Нет	29	46	40	28	28	41	47	54	30
Не думал об этом	39	32	36	33	41	35	37	30	26
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Отмечается четкая тенденция — чем **дольше** респондент работает в педагогике, тем **ниже** его стремление перейти на другую работу при первой возможности. Так, среди начинающих педагогов перейти на другую работу желает каждый третий респондент (35%). Из числа опытных педагогов (имеющих стаж работы более 20 лет) аналогичного мнения придерживаются лишь 18% респондентов.

Выявленная тенденция также свидетельствует о том, что начинающие учителя работают не по «призванию», а по стечению обстоятельств (заработная плата, льготы от государства и пр.).

Верным профессии учителя остается лишь каждый пятый респондент, имеющий общий трудовой педагогический стаж «менее пяти лет» (22%) и «от 6 до 10 лет» (20%). Среди респондентов, проработавших более 20 лет, половина не планирует менять работу (52%) (см. табл. 65, 66).

Таблица 65

Распределение ответов респондентов на вопрос «Перешли бы Вы на другую работу, если бы представилась такая возможность?» в зависимости от общего трудового педагогического стажа (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Общий трудовой педагогический стаж			
	до 5 лет	от 6 до 10 лет	от 11 до 20 лет	свыше 20 лет
Да	35	34	26	18
Нет	22	20	37	52
Не думал об этом	43	46	37	30
Итого	100	100	100	100

Таблица 66

Распределение ответов респондентов на вопрос «Перешли бы Вы на другую работу, если бы представилась такая возможность?» в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Возрастная группа				
	менее 30 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет	старше 60 лет
Да	35	29	23	17	12
Нет	20	32	40	57	69
Не думал об этом	45	39	37	26	19
Итого	100	100	100	100	100

Наиболее верными избранной профессии остаются женщины — 43% не планируют менять работу, даже если бы такая возможность им представилась. Среди мужчин аналогичного мнения придерживается лишь четверть опрошенных (26%).

Для тех, кто не исключает вероятность перехода на другую работу, определяющими факторами выбора нового места работы являются: более высокая заработная плата (57%) и более благоприятные условия работы (30%). Гораздо менее популярны следующие критерии выбора новой работы: более теплые отношения в коллективе (4%), возможности проявить свои способности (7%) и лучшие взаимоотношения с руководителем (2%).

Рассмотрим далее, какие чувства испытывают учителя по отношению к своим коллегам. Половина респондентов отмечает, что большинство членов их коллектива — «хорошие и симпатичные мне люди» (53%). Остальные придерживаются нейтральной точки зрения: «в нашем коллективе есть разные люди» (47%) (см. табл. 67).

Таблица 67

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«С каким из приведенных ниже утверждений Вы согласны?»
в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Возрастная группа</i>				
	<i>менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>старше 60 лет</i>
Большинство из членов нашего коллектива — хорошие, симпатичные мне люди	46	48	59	53	57
В нашем коллективе есть разные люди	53	51	41	47	41
Большинство членов нашего коллектива — люди мало-приятные	1	1	0	0	2
Итого	100	100	100	100	100

По мнению 65% респондентов, коллектив школы делится на микрогруппы. Рассмотрим, как ответили на этот вопрос респонденты различного пола и возраста. Так, женщины в 67% случаев отмечают, что коллектив их школы делится на микрогруппы, и с ними согласны 53% мужчин.

Чем к более молодой возрастной группе принадлежит учитель, тем чаще он утверждает, что его школьный коллектив делится на микрогруппы. Аналогичного мнения придерживаются три четверти респондентов младше 30 лет (73%) и половина респондентов пенсионного возраста (54%). Учителя более старшего возраста чаще затруднялись при ответе на данный вопрос (см. табл. 68).

Таблица 68

Распределение ответов респондентов на вопрос «Можно ли сказать, что коллектив школы делится на микрогруппы?» в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Возрастная группа									
	менее 30 лет		30-39 лет		40-49 лет		50-59 лет		старше 60 лет	
Да	32	73	30	66	27	56	18	56	25	54
Скорее да, чем нет	41		36		41		38		29	
Скорее нет, чем да	15	23	18	27	19	38	24	38	24	36
Нет	8		8		8		14		12	
Затрудняюсь ответить	4		8		5		6		10	
Итого	100		100		100		100		100	

Оценка атмосферы трудового коллектива. Атмосферу в своем трудовом коллективе большинство респондентов характеризуют различными градациями позитивных оценок (см. табл. 69).

Большинство респондентов охарактеризовали атмосферу трудового коллектива как «атмосферу взаимного уважения» (от 38% в Ярковском районе до 49% в Казанском районе). Среди учителей Вагайского района и г. Тюмени основной характеристикой атмосферы на рабочем месте стало дружелюбие (43% и 39% соответственно). В Абатском районе наиболее высокий процент респонден-

тов (по сравнению со средним значением по выборке), оценивающих моральный климат на работе как «каждый сам за себя» (10%). В Исетском районе каждый третий учитель общается с коллегами исключительно по рабочим вопросам (33%) (см. табл. 70).

Таблица 69

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Охарактеризуйте атмосферу, присущую Вашему трудовому коллективу»
(в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>в %</i>
Дружеская, доброжелательная	34
Атмосфера взаимного уважения	40
Деловая атмосфера (общаетесь только по вопросам работы)	21
«Каждый сам за себя»	4
Нездоровая (нетоварищеская) атмосфера	1
Итого	100

Таблица 70

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Охарактеризуйте атмосферу, присущую Вашему трудовому коллективу»
в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Наименование города, района</i>								
	<i>Абатский</i>	<i>Вагайский</i>	<i>Исетский</i>	<i>Казанский</i>	<i>Ялуторовский</i>	<i>Ярковский</i>	<i>г. Тюмень</i>	<i>г. Тобольск</i>	<i>г. Ишим</i>
Дружеская, доброжелательная	28	43	19	23	36	30	39	36	33
Атмосфера взаимного уважения	42	33	42	49	42	38	39	45	39
Деловая атмосфера (общаетесь только по вопросам работы)	19	19	33	23	15	28	19	19	22
«Каждый сам за себя»	10	5	6	4	7	4	3	0	6
Нездоровая (нетоварищеская) атмосфера	1	0	0	1	0	1	1	0	0
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Различие в ответах на данный вопрос мужчин и женщин статистически не значимо, так как не превышает установленную ошибку выборки (см. табл. 71).

Таблица 71

Распределение ответов респондентов на вопрос «Охарактеризуйте атмосферу, присущую Вашему трудовому коллективу» в зависимости от пола (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Пол	
	мужской	женский
Дружеская, доброжелательная	35	33
Атмосфера взаимного уважения	43	40
Деловая атмосфера (общаетесь только по вопросам работы)	19	22
«Каждый сам за себя»	3	5
Нездоровая (нетоварищеская) атмосфера	0	0

Учителя различных возрастных групп и поколений по-разному оценивают атмосферу в своем коллективе. Так, в отношении характеристики «дружелюбие» значительного разброса мнений не зафиксировано, однако выявилась тенденция, что респонденты старшего возраста незначительно чаще характеризуют данным прилагательным свой коллектив.

С возрастом более чем в два раза увеличивается доля тех, кто считает атмосферу в своем коллективе исключительно деловой (28% респондентов старше 60 лет и 13% респондентов младше 30 лет). В то же время молодежь в каждом втором случае характеризует атмосферу в коллективе как «взаимное уважение» (51% учителей до 30 лет), аналогичного мнения придерживается только треть учителей пенсионного возраста (34%) (см. табл. 72).

Еще одним индикатором взаимоотношений в коллективе является отношение к совместным праздникам. Так, две трети учителей хотели бы устраивать совместные праздники и вечера досуга (72%) чаще чем 1-2 раза в квартал.

Распределение ответов респондентов на вопрос «Охарактеризуйте атмосферу, присущую Вашему трудовому коллективу» в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)

<i>Вариант ответа</i>	<i>Возрастная группа</i>				
	<i>менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>старше 60 лет</i>
Дружеская, доброжелательная	31	31	35	35	36
Атмосфера взаимного уважения	51	41	37	37	34
Деловая атмосфера (общаетесь только по вопросам работы)	13	21	22	26	28
«Каждый сам за себя»	4	7	5	2	2
Нездоровая (нетоварищеская) атмосфера	1	0	1	0	0

§ 6. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ТРУДА

Для оценки результативности трудовой деятельности учителя анализируем наиболее актуальные проблемы современной школы, качества личности современного педагога и основные стоящие перед ним задачи. Рассмотрим представление педагогического коллектива о ведущих функциях современной школы и определим, в чем заключаются основные препятствия в деятельности педагога, как относятся учителя к своей профессии и к школе, в которой работают. Значимое влияние на результаты и итоговую результативность труда оказывают навыки учителя по применению информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе, а также его воспитательная и коммуникативная компетентность. Помимо этого, необходимо обратить внимание на удовлетворенность учителя его взаимоотношениями с учениками и их родителями. Полный анализ

данных переменных позволит оценить результативность труда учителя.

Проблемы современной школы можно объединить в четыре блока, на основании ответов респондентов:

- проблемы приоритетной важности: увеличение объема отчетности в школе (68% ответов респондентов) и ухудшение отношения учеников к обучению (57%);
- актуальные проблемы, связанные с материально-техническим оснащением школы (36%) и увеличением доли детей с различными отклонениями в физическом и/или психическом развитии и нуждающихся в коррекции (29%);
- проблемы второстепенной значимости: введение единого государственного экзамена и итоговой государственной аттестации (20%), изменение структуры педагогической нагрузки (18%), увеличение среднего возраста педагогических кадров в школе (14%);
- относительно не актуальные проблемы: качество учебников (10%), состояние социально-психологического климата в школе (10%); феминизация кадров.

Какими личностными качествами должен обладать современный педагог? Наиболее значимыми качествами являются: «глубокие знания своего предмета» (67%), «стремление к самосовершенствованию» (55%) и «высокий уровень культуры» (50%). К числу наименее значимых качеств респонденты причислили «гуманизм» (20%) и «лидерские качества» (16%). Полное распределение ответов респондентов на данный вопрос представлено в табл. 73.

Не испытывают затруднений в своей работе 41% учителей. Те, кто испытывают определенные сложности, основным барьером в реализации функций учителя называют ведение обязательной и дополнительной документации, составление различных отчетов (42%). На втором месте: профилактика девиантного поведения учеников (20%) и работа с родителями (19%) (см. табл. 74).

Распределение ответов респондентов на вопрос «Оценка качеств личности современного педагога»¹ (в % к числу ответивших)

<i>Вариант ответа</i>	<i>в %</i>
Лидерские качества	16
Гуманизм	20
Справедливость	27
Умение учиться	30
Искусство обучения, воспитания	36
Способность понимать и сопереживать	44
Высокий уровень эрудиции	46
Толерантность	47
Высокий культурный уровень	50
Стремление к самосовершенствованию	55
Глубокие знания своего предмета	67

Таблица 74

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«В каких направлениях деятельности Вы в настоящее время испытываете затруднения?»² (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>в %</i>
Ведение документации, составление отчетов	42
Профилактика девиантного поведения учеников	20
Работа с родителями	19
Организация внеурочной деятельности	11
Организация воспитательной деятельности	6
Подготовка к урокам	4
Проведение уроков	2

¹ Респондентам было предложено выбрать несколько вариантов при ответе на вопрос. Поэтому сумма ответов респондентов превышает 100%.

² Респондентам было предложено выбрать несколько вариантов при ответе на вопрос. Поэтому сумма ответов респондентов превышает 100%.

В качестве иных вариантов ответа, предложенных самими респондентами, названы:

- безответственность детей и отсутствие контроля со стороны родителей за выполнением детьми домашних заданий;
- у детей пропало желание учиться;
- нехватка времени на учебный материал («галопом по Европам»);
- отсутствие прав учителя на свободное слово и действие;
- не хватает времени, чтобы все успеть, а хочется сделать многое;
- слабая материальная база;
- отношения с администрацией.

Понимание главных задач учителя. Главную задачу педагога респонденты видят в необходимости давать знания, воспитывать и формировать личность ученика (91%). Исключительно в трансляции знаний подрастающему поколению свою задачу видят 6% педагогов, а на организации учебного процесса сконцентрированы только 3% опрошенных.

Основная функция школы, по мнению респондентов, заключается в формировании у учеников умения пользоваться знаниями для решения жизненных задач (66%). В современных условиях недостаточно просто передавать знания, нужно научить пользоваться ими в конкретной практической деятельности. Знания, не примененные на практике, — мертвые знания.

Половина учителей считают, что школа должна дать прочные знания по предметам (58%) и подготовить человека к жизни по общепринятым нормам морали и нравственности, привить умение вести себя (46%), а также обучить навыкам дальнейшего самообразования (44%), выявить и развить способности ребенка (43%).

Каждый третий учитель видит основную функцию школы в формировании общекультурного кругозора (32%) и укреплении здоровья ученика (30%). Каждый пятый респондент выбрал следующие функции: профориентационная (23%) и подготовка к поступлению в учреждения высшего профессионального образования (21%) (см. табл. 75).

Наименьшую популярность имеют такие функции школы, как: владение иностранным языком (5%) и приобретение опыта общения с людьми (18%).

Таблица 75

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Представление учителей о ведущих функциях современной школы»
(в % к числу ответивших)¹**

<i>Вариант ответа</i>	<i>в %</i>
Владение иностранным языком	5
Опыт общения с людьми	18
Необходимая подготовка к поступлению в вуз	21
Помощь в определении интересов и выборе профессии	23
Сохранение и укрепление здоровья	30
Общекультурный кругозор	32
Помощь в выявлении и развитии способностей	43
Умение учиться самостоятельно	44
Подготовка к жизни по общепринятым нормам морали и нравственности, умение вести себя	46
Прочные знания по предметам	58
Умения пользоваться знаниями для решения жизненных задач	66

Рассмотрим далее отношение респондентов к учительской работе. Для этого проанализируем следующие переменные: степень самоотдачи в трудовой деятельности, влияние на дела в коллективе и ответственность за них.

Итак, в полную меру своих сил и способностей работает абсолютное большинство учителей (98%, в том числе 69% проявляют подобное стремление практически всегда). Аналогичная доля учителей заинтересована выполнить порученную им работу с максимально высоким качеством (в том числе 75% выбрали вариант ответа «практически всегда»). Женщины в 1,5 раза чаще, по срав-

¹ Респондентам было предложено выбрать несколько вариантов при ответе на вопрос. Поэтому сумма ответов респондентов превышает 100%.

нению с мужчинами отмечали, что практически всегда работают в полную меру своих сил и возможностей (72% против 48%).

Чем старше учитель, тем чаще он работает в полную меру своих сил, демонстрируя максимальную самоотдачу. При ответе на вопрос: «Работаете ли Вы в полную меру своих сил и способностей» вариант ответа «практически всегда» выбрали 58% молодых учителей и 74% учителей-пенсионеров. Таким образом, разброс в ответах респондентов из младших и старших возрастных групп достигает 1,3 раза (см. табл. 76).

Таблица 76

Распределение ответов респондентов на вопрос «Работаете ли в полную меру своих сил и способностей?» в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Возрастная группа				
	менее 30 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет	старше 60 лет
Иногда	4	1	1	2	2
Довольно часто	38	35	26	24	24
Практически всегда	58	64	73	74	74
Итого	100	100	100	100	100

Распределение ответов на данный вопрос в зависимости от района представлено в табл. 77.

В меньшей степени заинтересованы в качественном выполнении работы учителя Ялуторовского района — только 64% из них при ответе на вопрос «заинтересованы выполнить работу лучше, с высоким качеством?» выбрали вариант ответа «практически всегда». Респонденты из других городов и районов юга Тюменской области придерживаются аналогичной позиции гораздо чаще (в среднем в 76% случаев). Максимальный процент учителей, ориентированных на качественное выполнение своих трудовых обязанностей, — в Абатском муниципальном образовании (79%), Вагайском районе и в г. Тобольске (по 77%) (см. табл. 78).

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Работаете ли в полную меру своих сил и способностей?»
в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)**

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Ялуторовский	Ярковский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Иногда	0	0	1	5	0	2	2	0	0
Довольно часто	38	34	23	34	34	23	28	24	34
Практически всегда	62	66	76	61	66	75	70	76	66
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Таблица 78

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Заинтересованы ли выполнить работу лучше, с высоким качеством?»
в зависимости от района (в % к числу ответивших)**

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Ялуторовский	Ярковский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Иногда	3	0	3	1	2	2	3	3	0
Довольно часто	18	23	24	21	34	25	23	20	25
Практически Всегда	79	77	73	78	64	73	74	77	75
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Чем больше трудовой педагогический стаж учителя, тем чаще он стремится к максимально высокому качеству выполняемой работы (см. табл. 79).

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Заинтересованы ли выполнить работу лучше, с высоким качеством?»
в зависимости от общего трудового педагогического стажа
(в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Общий трудовой педагогический стаж</i>			
	<i>до 5 лет</i>	<i>от 6 до 10 лет</i>	<i>от 11 до 20 лет</i>	<i>свыше 20 лет</i>
Иногда	4	5	3	1
Довольно часто	27	27	24	21
Практически всегда	69	68	73	78
Итого	100	100	100	100

Женщины проявляют большее стремление к перфекционизму и максимально качественному выполнению порученной им работы. Практически всегда заинтересованы в этом три четверти женщин-учителей (76%) и только каждый третий мужчина-педагог (67%).

Итак, видно, что учителя довольно ответственные и заинтересованы в качественном выполнении порученной им работы. Значительно хуже обстоят дела с проявлением учителями инициативы на работе. Практически всегда ее проявляет каждый третий респондент (35%), довольно часто — 44% и лишь иногда — 20%. Чем дольше респондент работает в сфере образования, тем чаще он проявляет инициативу (см. табл. 80).

Различия в ответах на данный вопрос мужчин и женщин статистически не значимы, так как не превышают установленную ошибку выборки.

Каждый третий учитель уверен, что он практически всегда успешно справляется с порученной ему работой (37%), а почти половина учителей выбрали вариант ответа на вопрос «довольно часто» (44%). Чем дольше респондент работает в сфере образования, тем эффективнее он справляется с порученной ему работой (см. табл. 81).

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Проявляете ли инициативу на работе?» в зависимости от общего
трудового педагогического стажа (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Общий трудовой педагогический стаж</i>			
	<i>до 5 лет</i>	<i>от 6 до 10 лет</i>	<i>от 11 до 20 лет</i>	<i>свыше 20 лет</i>
Практически никогда	0	1	0	1
Иногда	22	20	22	19
Довольно часто	50	51	44	42
Практически всегда	28	28	34	38
Итого	100	100	100	100

Таблица 81

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Успешно ли Вы
справляетесь с порученной Вам работой?» в зависимости от общего
трудового педагогического стажа (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Общий трудовой педагогический стаж</i>			
	<i>до 5 лет</i>	<i>от 6 до 10 лет</i>	<i>от 11 до 20 лет</i>	<i>свыше 20 лет</i>
Практически никогда	0	0	0	0
Иногда	9	3	4	2
Довольно часто	69	64	65	55
Практически всегда	22	33	31	43
Итого	100	100	100	100

При ответе на данный вопрос, вариант ответа «довольно часто» выбрали большинство опрошенных учителей, но среди них преобладают мужчины. Такой вариант ответа оказался им близок в 72% случаев, а для женщин — в 59% случаев. Практически всегда проявляют инициативу 38% женщин и 25% мужчин.

Рассмотрим, насколько значительна роль педагога в коллективе и какой социальный «вес» имеет каждый из них (по самоопределе-

нию). Итак, только пятая часть учителей уверены, что они практически всегда оказывают влияние на дела в коллективе (20%) — преимущественно это учителя, проработавшие в педагогике более 20 лет и обладающие большим профессиональным опытом, компетенциями и «укорененностью» в профессии. Лишь 5% учителей считают, что они практически никогда не оказывают влияния на работу в коллективе — такая заниженная оценка характерна для начинающих педагогов, имеющих стаж работы менее 5 лет (см. табл. 82).

Таблица 82

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Оказываете ли влияние на дела в коллективе?» в зависимости
от общего трудового педагогического стажа (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Общий трудовой педагогический стаж</i>			
	<i>до 5 лет</i>	<i>от 6 до 10 лет</i>	<i>от 11 до 20 лет</i>	<i>свыше 20 лет</i>
Практически никогда	6	8	4	4
Иногда	51	35	39	31
Довольно часто	34	44	42	39
Практически всегда	9	13	15	26
Итого	100	100	100	100

Мужчины в среднем ниже, чем женщины, оценивают свое влияние на дела в коллективе и принимаемые в нем решения. Так, при ответе на вопрос «Оказываете ли Вы влияние на дела в коллективе?» варианты ответов «практически никогда» и «иногда» выбрали 52% представителей сильного пола и лишь 40% женщин.

Ответственность за дела в коллективе также является индикатором для оценки отношения респондентов к работе. Итак, ответственными за происходящее на работе чувствует себя почти половина учителей (48%), а каждый третий выбрал вариант ответа «довольно часто», что свидетельствует об их активной социально-трудовой позиции во внутреннем локусе контроля.

Ответственность за дела в коллективе возрастает прямо пропорционально стажу педагогической деятельности и возрасту респондента. Так, среди начинающих учителей при ответе на вопрос «Чувствуете ли себя ответственным за дела в коллективе?» выбирали варианты ответов «практически никогда» и «иногда» — 29% респондентов, а среди учителей, имеющих более чем 20-летний стаж работы, аналогичной точки зрения придерживаются лишь 9% респондентов.

Максимальную ответственность за дела, происходящие в коллективе, чувствуют опытные учителя (более 20 лет стажа) — 57% из них выбрали варианты ответа «практически всегда». Среди менее опытных учителей аналогичного мнения придерживаются лишь 26% опрошенных (см. табл. 83).

Таблица 83

Распределение ответов респондентов на вопрос «Чувствуете ли себя ответственным за дела в коллективе?» в зависимости от общего трудового педагогического стажа (в % к числу ответивших)

<i>Вариант ответа</i>	<i>Общий трудовой педагогический стаж</i>			
	<i>до 5 лет</i>	<i>от 6 до 10 лет</i>	<i>от 11 до 20 лет</i>	<i>свыше 20 лет</i>
Практически никогда	5	3	1	1
Иногда	24	10	12	8
Довольно часто	45	40	43	34
Практически всегда	26	47	44	57
Итого	100	100	100	100

Наибольшую ответственность за дела в коллективе чувствуют женщины (49% против 36% аналогичных ответов мужчин).

В заключение анализа данного блока приведем распределение ответов респондентов (в среднем по выборке) на ряд вопросов, характеризующих отношение респондентов к своей работе (см. табл. 84).

**Распределение ответов респондентов на серию вопросов
«Охарактеризуйте Ваше отношение к работе» (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Отношение к работе</i>					
	<i>Работаете в полную меру своих сил и способностей</i>	<i>Заинтересованы выполнить работу лучше, с высоким качеством</i>	<i>Проявляете инициативу на работе</i>	<i>Успешно справляетесь с работой</i>	<i>Оказываете влияние на дела в коллективе</i>	<i>Чувствуете себя ответственным за дела в коллективе</i>
Практически никогда	0	0	1	0	5	2
Иногда	2	2	20	3	36	12
Довольно часто	29	23	44	60	39	38
Практически всегда	69	75	35	37	20	48
Итого	100	100	100	100	100	100

Далее перейдем к анализу отношения учителей к своей школе. Большинство респондентов при просьбе сравнить качество управления в школе, где они работают, с другими школами выбрали вариант ответа «управляется на уровне других школ» (46%). Каждый третий учитель проявил патриотизм, указав, что школа, в которой он/она работает, управляется лучше, чем большинство иных школ (35%) (см. табл. 85).

Таблица 85

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Как Вы считаете, Ваша школа в сравнении с другими школами...»
(в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>%</i>
Управляется наилучшим образом	14
Управляется лучше, чем большинство школ	35
Управляется на уровне других школ	46
Управляется не так хорошо, как другие школы	5
Одна из наиболее плохих по качеству управления школ	0
Итого	100

Учителя из г. Ишима и Ярковского района чаще других респондентов уверены, что их школа управляется наилучшим образом по сравнению с другими школами (21% и 20% соответственно). В наименьшей степени удовлетворены менеджментом в своей школе учителя Абатского и Вагайского районов (61% и 68% соответственно выбрали варианты ответов «управляется на уровне других школ» и «управляется не так хорошо, как другие школы») (см. табл. 86).

Таблица 86

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы считаете, Ваша школа в сравнении с другими школами...»
в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Наименование города, района</i>								
	<i>Абатский</i>	<i>Вагайский</i>	<i>Исетский</i>	<i>Казанский</i>	<i>Якутский</i>	<i>Ярковский</i>	<i>г. Тюмень</i>	<i>г. Тобольск</i>	<i>г. Ишим</i>
Управляется наилучшим образом	3	4	12	11	12	20	18	16	21
Управляется лучше, чем большинство школ	36	28	39	33	43	24	36	42	32
Управляется на уровне других школ	53	64	48	45	43	54	39	39	46
Управляется не так хорошо, как другие школы	8	4	1	9	2	2	6	3	1
Одна из наиболее плохих по качеству управления школ	0	0	0	2	0	0	1	0	0
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Что больше всего учителя не любят в своей школе? Ответ на вопрос дали лишь 47% респондентов, на основании чего можно предположить, что у остальных педагогов нет никаких претензий и в школе их все устраивает. Рассмотрим, как распределились ответы.

Учителей не устраивает:

- необходимость капитального ремонта школьного здания и расширения площадей образовательного учреждения (обветшалость здания; старое отопление, окна, запах сырости в школе; отсутствие хорошего актового зала; недостаточная площадь обеденной зоны столовой; тесные классы; само здание школы не удовлетворяет всем потребностям процесса обучения);
- отношения в коллективе (самоуверенность некоторых коллег («я всегда прав(а)»), любимчики, подхалимы, панибратское отношение обслуживающего персонала);
- несоразмерность количества сотрудников и учебной нагрузки (коллектив маленький, а нагрузка большая);
- «бумажная» работа (много времени отнимает работа, не связанная напрямую с обязанностями учителя);
- менеджмент в школе (администрация не защищает права учителей, часто обвиняет; несогласованность действий представителей администрации; бесконечные планерки; высокая загруженность учителя; педсоветы, совещания отнимают много времени; большая наполняемость классов, работа в две смены; выполнение задания необходимо «срочно» или «еще вчера»; несправедливое распределение стимулирующего фонда; неуважительное отношение администрации к учителям и детей к учителю; не всегда в курсе дел, так как плохо информируют; большое количество завучей);
- отсутствие необходимого комфорта рабочего процесса (шумно; иногда бывает холодно зимой в классах; низкое качество питания в столовой; плохая вода; туалет на улице; столовая, спортзал, мастерская в разных зданиях; столовая находится в другом здании, одевать, водить детей в столовую);
- плохое материально-техническое оснащение (хотелось бы, чтобы классы были оснащены необходимым оборудованием для успешной организации учебного процесса; нет необходимой техники или она морально устарела, очень старая мебель в кабинете; в кабинете нет электронной доски);
- излишне лояльное отношение к внешнему виду учащихся;
- удаленность школы от культурных, досуговых и образовательных центров (актуально для сельских школ);

- частые проверки из различных инстанций и необходимая подготовка к ним, которая отрывает от рабочего процесса;
- сильное психологическое напряжение в период единого государственного экзамена (как для учеников, так и для учителей);
- безответственное отношение школьников к учебе; проблема потери интереса к учебе не только в старшей школе, но и в среднем звене, младших классах.

Встречаются и кардинально противоположные жалобы со стороны учителей. Например, одни жалуются на излишне длинные перемены, а другие — на чересчур короткие перерывы между уроками. Кроме того, одни недостатки школы провоцируют другие: из-за недостатка учебных помещений школа работает в две смены, что также вызывает нарекание. Но есть и *«приятные»* жалобы. Например, учителя не любят *«прощаться с выпускниками»*.

Выяснив негативные моменты из трудовых будней учителей, обратим внимание на позитивные аспекты. **Что учителям больше всего нравится в школе?** На вопрос ответили 68% респондентов и (в основном) ответы стали полной противоположностью тем, которые даны на предыдущий вопрос анкеты.

Итак, дружный, сплоченный коллектив (коллеги, руководство, администрация школы, директор) и отношения с коллегами нравятся большинству респондентов, ответивших на данный вопрос (95%). Отношения в коллективе учителя характеризуют как доброжелательные, в школе им нравится атмосфера поддержки и сотрудничества. Дети (ученики, школьники) нравятся 25% учителей. Позитивные эмоции педагогов вызывают также новые, отремонтированные кабинеты, чистота, уют и комфорт в школьном здании (20%). Помимо этого, респонденты отметили обстановку в школе, которая располагает к творческой деятельности, насыщенность внеурочной деятельности (организация интересных интеллектуальных игр для учащихся, конкурсов, праздничных концертов, акций), свободу творчества, возможность развития и самовыражения в работе; перспективы карьерного роста; возможность участвовать в конкурсах профессионального мастерства. Стремление педагогов к получению новых знаний и реализации инноваций. Работа по

подготовке к ЕГЭ; занятость в одну смену. Творческие и организаторские способности некоторых учителей по проведению мероприятий, оформление школы. Удобное территориальное расположение школы от дома. Один учитель ответил на вопрос «Что Вам больше всего нравится в школе?» следующим образом: *«В школе мне все нравится — это мой дом!»*.

При ответе на следующий вопрос анкетного листа «По Вашему мнению, Ваша школа...» респондент мог выбрать несколько вариантов ответа. Именно поэтому сумма ответов по столбцам в табл. 87 более 100%. Все варианты ответов можно сгруппировать в три блока: 1) насколько, по мнению учителей, работа в школе подходит молодежи; 2) зрелым людям; 3) детям наших респондентов. Результаты ответов представлены в табл. 87.

Интересно различие в ответах учителей при описании школы как места работы. Они считают, что трудоустройство в школу на должность учителя наиболее благоприятно для молодежи (68%), чем для лиц зрелого возраста (46%). Но учителя не желают продолжения династии! Для своих детей лишь десятая часть респондентов желает им трудоустроиться в школу (9%). На основании этих оценок учителя легко заподозрить в необъективности при оценке школы как хорошего места для работы молодежи. Почему же в таком случае, учитель не желает, чтобы его дети продолжили педагогическую династию?!

Таблица 87

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«По Вашему мнению, Ваша школа...» (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Молодежь</i>	<i>Лиц зрелого возраста</i>	<i>Моих детей</i>
Хорошее место работы	68	46	9
Не лучшее место работы	16	5	7
Плохое место работы	1	1	2

Когда учителя рассказывают своим знакомым о том, в какой школе они работают (речь не идет о занимаемой ими должности), то большинство респондентов чувствуют удовлетворение (46%), а каждый третий — гордость (30%), безразличие чувствуют 15% учителей, а 3% вообще не любит упоминать об этом при беседе. Затрудились с ответом 6% опрошенных.

Следующий блок переменных для оценки результатов и результативности работы учителя — его навыки работы с информационно-коммуникативными технологиями. Для объективной их оценки необходимо проанализировать следующие переменные: наличие навыков и интенсивность использования персонального компьютера, перечень цифровых инструментов и технологий, применяемых учителем в повседневной профессиональной деятельности. Важно определить перечень задач, для реализации которых респонденты наиболее часто используют информационные технологии. Как часто учителя пользуются новым образовательным ресурсом Web-школа, есть ли в образовательном учреждении свой сайт, а также доступ в сеть Интернет и наличие беспроводного Интернета.

Итак, персональный компьютер для работы учителя используют ежедневно (90%). Значительно реже встречаются варианты ответов: несколько раз в неделю (8%) и один раз в неделю (2%). Среди педагогов, наиболее редко использующих компьютер, преобладают лица пенсионного возраста.

Среди наиболее распространенных инструментов, технологий и приемов, которые используют учителя в своей повседневной работе, наиболее популярным является распечатка дополнительных материалов для урока (75%), поиск информации в сети Интернет (74%) и использование специализированных программ для создания презентаций (70%). На втором месте по популярности использования находится набор текста и его форматирование (61%). На третьем месте: использование электронной почты (48%), электронных баз данных (40%), электронных таблиц (40%), программ для работы с видео, звуком и графикой (38%), электронных тестов (36%) и электронных энциклопедий и словарей (32%) (см. табл. 88).

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Какие цифровые инструменты и технологии Вы применяете
в повседневной практике?» (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>в %</i>
Распечатка дополнительных материалов для урока	75
Поиск информации в Интернете	74
Программы для создания презентаций	70
Текстовый редактор	61
Электронная почта	48
Электронные базы данных	40
Электронные таблицы	40
Программы для работы с видео, звуком и графикой	38
Электронные тесты	36
Цифровые энциклопедии и словари	32

Среди иных вариантов, предложенных самими респондентами: чтение электронных учебников, использование скайпа для общения с учениками и/или их родителями, скачивание и демонстрация на уроке учебных фильмов и аудиозаписей по теме занятия.

В основном учителя используют цифровые инструменты и технологии для обеспечения необходимого уровня наглядности на уроке (87%), а также для текущего и итогового контроля знаний учеников (60%). Значительно реже (в каждом пятом случае) техника применяется в рамках лабораторных практикумов (19%).

Среди иных вариантов ответа, предложенных самими респондентами, названы: аудирование; распечатка дидактического материала; обработка и закрепление знаний; подготовка к итоговой аттестации; объяснение нового материала.

Образовательный ресурс Web-школа в своей работе используют 75% респондентов, и в целом отношение педагогов к данному ресурсу негативное. Отрицательно оценили опыт пользования данным ресурсом (77%) учителей.

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Для реализации каких задач Вы чаще всего используете
информационные технологии на уроке?» (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>в %</i>
Наглядность на уроке	87
Контроль знаний	60
Лабораторный практикум	19
Сетевое взаимодействие	11
Иное	2

Среди основных аргументов названы следующие: программа часто тормозит, в ней много ошибок и сбоев; трата времени, так как в нашем поселке нет родителей, которые пользуются Web-журналом; Net-школа была удобнее, проще в использовании и меньше занимала времени; увеличение работы для учителя; опыт пользования будет положительным, если перестанем дублировать информацию в бумажном виде (зачем нужна двойная работа?); система требует доработки в осуществлении обратной связи между учеником и учителем; двойная работа для учителя — у многих родителей нет Интернета, а некоторым эта Web-школа просто не нужна; для сельских школ абсолютно не нужна работа; данные долго загружаются; есть недостатки, стороны, которые необходимо доработать (например, пропадают оценки при выставлении, если не выбрана тема урока); часто зависает или долго загружается; уходит много времени и кроме педагогов никто не пользуется; много недоработок; мое отношение негативное, даже резко негативное, так как из-за этого ресурса у учителя не останется времени на жизнь вне школы, а зарплата при этом не повысится; недоработано, неудобно в использовании; программа еще до конца не апробированная (в отличие от Net-школы); не очень удобно при исправлении ошибочно прикрепленной темы урока; не понимаю назначение этого ресурса для учителя, родителя, ученика; не совсем нужен, так как в селе плохо ловит Интернет; родители не пользуются, Интер-

нет работает плохо; сайт не усовершенствован; самое худшее из того, что есть; невозможно работать, из-за низкой скорости; меньше возможностей, и я хотела бы остаться работать в Net-школе — удобно, быстро, «прозрачно» для детей, родителей, учителей; не-востребованная родителями нагрузка для учителя.

Положительное отношение к данному ресурсу высказали лишь 22% учителей, аргументируя это следующим образом: для родителей важно отслеживать информацию о детях; систематизирует работу школы; вся информация систематизирована; программа нужна родителям для контроля обучения детей; хорошая помощь педагогу в быстрой передаче информации об образовательном процессе; хорошая база данных позволяет решить многие проблемы для подготовки к урокам; хорошо организованное интернет-пространство; для учителей и родителей очень удобно; считаю, что это очень удобная форма работы с родителями и учениками.

Затруднились с ответом 3% респондентов, которые еще не пользовались данным ресурсом (так как школа в следующем году переходит на него; это для нас ново, но если надо для работы, ос-воим).

Абсолютное большинство школ имеют свой сайт (99%). В основном учителя выходят на сайт своей школы ежедневно (22%) или несколько раз в неделю (32%) (см. табл. 90).

Таблица 90

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Как часто Вы выходите на сайт школы (узнать/проверить/
редактировать информацию)?» (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>в %</i>
Ежедневно	22
Несколько раз в неделю	32
Один раз в неделю	23
Один раз в месяц	14
Не посещаю сайт школы	9
Итого	100

Учителя недостаточно хорошо оснащены различными гаджетами. Здесь имеются в виду **личные** устройства, принадлежащие учителю, а не находящиеся в собственности школы. Так, сотовый телефон имеют 93% учителей, компьютер есть у 64%, ноутбук — у 58%, а планшет — у 27%. Среди иных вариантов учителя назвали следующие: DVD-плеер, принтер, электронная книга. Абсолютное большинство респондентов (90%) используют личные гаджеты для выполнения своей основной работы и выполнения различных служебных поручений.

Как именно учителя используют личные гаджеты для работы? Для подготовки к урокам (составление проектов, презентаций), поиска и обмена информацией; распечатка (текста, презентаций, тестов, фото); доступа в Интернет; поиска документов и книг; составления отчетов; скачивают дополнительные материалы; для связи с коллегами по работе; на планшет записываю информацию с совещаний, конференций; на ноутбуке показываю презентации, на телефоне включаю аудио-файлы на уроках; телефон — слушание музыки; телефон для связи с коллегами и родителями учеников, компьютер для подготовки к урокам; при составлении рабочих программ для внеурочной деятельности; связь с учащимися и родителями; программы и справочники, установленные на телефон и компьютер; связь с учениками, поиск дополнительного материала; поиск по ЕГЭ, ГИА, для педсоветов, совещаний; для самообразования; создание презентации, просмотр видео, прослушивание аудио; создание наглядных материалов для урока; посещение социальных сетей, поиск нужного материала; для ведения документооборота; работа в Net-школе; показываем презентации; очень высокий уровень фильтра антивируса на работе не позволяет открывать некоторые образовательные ресурсы; открываю их на своем ноутбуке; музыкальное сопровождение физкультминуток; на личном сайте веду работу с детьми, которые болеют; педагоги все работают дома; использую как вспомогательный ресурс для работы дома; звоню коллегам, родителям, ученикам; готовлю задания.

Удовлетворенность взаимоотношениями с учениками и родителями. Удовлетворены отношениями с учениками 94% респон-

дентов (в том числе 39% учителей удовлетворены ими полностью). Отношением же самих учеников к процессу обучения удовлетворены лишь 50% респондентов. Удовлетворены отношениями с родителями 89% респондентов, в том числе 27% удовлетворены полностью (см. табл. 91).

Таблица 91

**Распределение ответов респондентов на вопросы
«Отношения с учениками / с родителями / отношение учеников
к процессу обучения» (в % к числу ответивших)**

Вариант ответа	Отношения с родителями		Отношение учеников к процессу обучения		Отношения с учениками	
Полностью удовлетворен	27	89	7	50	39	94
Скорее удовлетворен	62		43		55	
Скорее не удовлетворен	10		43		5	
Не удовлетворен	1		8		1	
Итого	100		100		100	

Наибольшую удовлетворенность отношением учеников к учебному процессу продемонстрировали педагоги из гг. Тобольск и Ишим (60% и 57%, соответственно при ответе на данный вопрос выбрали варианты ответов: «полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен»).

В наименьшей степени удовлетворены отношением учеников к учебному процессу учителя Исетского района (63% при ответе на данный вопрос выбрали варианты ответов «скорее не удовлетворен» и «не удовлетворен») (см. табл. 92).

Женщины более критично оценивают отношение учеников к учебному процессу — половина из них выбрали варианты ответов с негативной коннотацией (52%), в то время как среди мужчин лишь 39% придерживаются аналогичной точки зрения и в большей степени высказывают удовлетворенность. Возможно, причина такого разрыва в ответах в предвзятом отношении самих учеников не

столько к образовательному процессу, сколько к конкретному учителю, а также учителю в зависимости от его пола и возраста. Поэтому в отношении этой переменной сложно сделать однозначный вывод без опроса самих школьников.

Таблица 92

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Отношение учеников к процессу обучения» в зависимости от города,
района (в % к числу ответивших)**

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Ялуторов- ский	Ярковский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Полностью удовлетво- рен	3	10	2	7	8	6	6	10	9
Скорее удовлетворен	45	33	35	40	41	43	45	50	48
Скорее не удовлетворен	42	45	50	44	46	42	43	35	32
Не удовлетворен	10	12	13	9	5	9	6	5	11
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100
«Полностью удовле- творен» и «скорее удовлетворен»	48	43	37	47	49	49	51	60	57
«Скорее не удовлетво- рен» и «не удовлетво- рен»	52	57	63	53	51	51	49	40	43

Отношениями с учениками в наибольшей степени удовлетворены респонденты из г. Тобольска (59% выбрали варианты ответа «полностью удовлетворен») (см. табл. 93). Различия в ответах респондентов на данный вопрос в зависимости от половой принадлежности учителя статистически не значимы, так как не превышают ошибку выборки.

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Отношения с учениками» в зависимости от города, района
(в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Наименование города, района</i>								
	<i>Абатский</i>	<i>Вагайский</i>	<i>Исетский</i>	<i>Казанский</i>	<i>Ялуторовский</i>	<i>Ярковский</i>	<i>г. Тюмень</i>	<i>г. Тобольск</i>	<i>г. Ишим</i>
Полностью удовлетворен	34	37	41	49	43	37	35	59	30
Скорее удовлетворен	59	59	52	40	53	51	61	38	66
Скорее не удовлетворен	5	4	7	11	3	9	4	1	2
Не удовлетворен	2				1	3	0	2	2
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100
«Полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен»	93	96	93	89	96	88	96	97	96
«Скорее не удовлетворен» и «не удовлетворен»	7	4	7	11	4	12	4	3	4

Рассмотрим далее отношения педагогов с родителями учеников. В наименьшей степени удовлетворены ими учителя из Вагайского и Ярковского районов (только 16% и 15% респондентов выбрали варианты ответов «полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен») (см. табл. 94).

Различия в ответах респондентов на данный вопрос в зависимости от возраста учителя и его половой принадлежности статистически не значимы, так как не превышают ошибку выборки.

Распределение ответов респондентов на вопрос «Отношения с родителями» в зависимости от района (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Якутский	Ярковский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Полностью удовлетворен	20	29	33	32	30	24	24	34	21
Скорее удовлетворен	69	55	59	56	67	61	64	55	77
Скорее не удовлетворен	11	15	7	12	2	13	10	10	2
Не удовлетворен	0	1	1	0	1	2	2	1	0
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100
«Полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен»	89	84	92	88	97	85	88	89	98
«Скорее не удовлетворен» и «не удовлетворен»	11	16	8	12	3	15	12	11	2

§ 7. МЕНЕДЖМЕНТ В ШКОЛЕ

Для оценки эффективности школьной системы управления необходимо рассмотреть следующие аспекты: оценка реального влияния директора школы на дела коллектива, наиболее востребованные качества директора, защита интересов работников, отношение к инициативе и предложениям сотрудников, частота и предпочтительные пути урегулирования конфликтов.

Начнем анализ с оценки влияния директора школы на дела коллектива. Среди учителей, принявших участие в исследовании,

89% отметили, что директор их школы оказывает влияние на дела коллектива. За последний учебный год по своей инициативе учителя обращались к директору по вопросам преподавания и воспитания детей в большинстве случаев реже чем раз в месяц (48%). Ежедневно для обсуждения данных вопросов или за советом обращались 14% респондентов.

Таблица 95

Распределение ответов респондентов на вопрос «Как часто Вы лично за последний учебный год по своей инициативе обращались (обсуждали, советовались) по вопросам преподавания и воспитания к директору?» в зависимости от общего трудового педагогического стажа (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Общий трудовой педагогический стаж			
	до 5 лет	от 6 до 10 лет	от 11 до 20 лет	свыше 20 лет
Раз в неделю	12	10	14	15
Несколько раз в месяц	17	23	17	21
Раз в месяц	20	24	22	15
Реже, чем раз в месяц	51	43	47	49
Итого	100	100	100	100

Наиболее востребованные качества директора. В качестве наиболее востребованных качеств директора учителя назвали следующие: организаторские (33%); моральные (*справедливость, требовательность к себе, доброжелательность к людям*) (26%); профессиональные (*знания, умения и навыки*) (20%); коммуникативные (*умение найти подход к каждому*) (18%). Половина опрошенных уверены, что их руководитель обладает этими качествами в необходимой мере (88%).

Распределение ответов респондентов на данный вопрос в зависимости от их пола представлено в табл. 96. Наиболее популярный вариант ответа «организаторские качества» выбрали большинство респондентов вне зависимости от их пола. Далее предпочтения

расходятся: женщины на второе место среди наиболее востребованных качеств директора ставят моральные характеристики (28%), а мужчины — профессиональные навыки (25%).

Таблица 96

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Какие качества сегодня больше всего нужны директору?»
в зависимости от пола (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Пол</i>	
	<i>мужской</i>	<i>женский</i>
Организаторские	37	33
Профессиональные (знания, умения и навыки)	25	19
Моральные (справедливость, требовательность к себе, доброжелательность к людям)	16	28
Коммуникативные (умение найти подход к каждому)	20	18
Другое	2	2
Итого	100	100

Защита интересов работников. Для благоприятного морального климата в коллективе важно, чтобы интересы работников защищались, а конфликты были конструктивными и грамотно разрешались. Абсолютное большинство респондентов согласны с тем, что руководство школы защищает их интересы и заботится о них (90%).

Женщины чаще, чем мужчины подвергают сомнению заботу руководства о коллективе (11% при ответе на вопрос выбрали варианты «скорее не согласен» и «совершенно не согласен», что в шесть раз выше распространенности аналогичного мнения среди мужчин-учителей).

Отношение к инициативам и предложениям сотрудников. Поощрение за успешную работу получают практически всегда 29% респондентов; довольно часто — 40%; иногда — 28% и практически никогда — 3%.

Распределение ответов респондентов на вопрос «Как часто Вы поощряетесь за успешную работу?» в зависимости от города или района, где проводился анкетный опрос, представлено в табл. 97. Видим, что лидерами по частоте премирования (варианты ответа «практически всегда») являются г. Тобольск (36%), Яровский и Исетский районы (по 35%) и Абатский район (33%), а аутсайдером — Вагайский район (13%).

Таблица 97

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Поощряетесь ли за успешную работу?» в зависимости от города,
района (в % к числу ответивших)**

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Якутский	Яровский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Практически никогда	2	13	0	4	3	6	2	1	2
Иногда	22	55	30	29	21	29	25	19	34
Довольно часто	43	18	35	36	53	30	45	44	48
Практически всегда	33	14	35	31	23	35	28	36	16
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Однако для более наглядной картины распределения ответов учителей предлагаем обратиться к табл. 98, где схожие варианты ответов сгруппированы по городам и районам.

Итак, по данным, представленным в табл. 98, мы видим, что от присоединения к полярным оценкам (крайне положительным и крайне отрицательным) смежных вариантов ответов картина не изменилась. По-прежнему г. Тобольск является лидером частоты поощрения учителей за хорошую работу (80% респондентов отметили варианты ответов «довольно часто» и «практически всегда»), а аутсайдером остался Вагайский район (лишь 32% респондентов придерживаются аналогичной позиции относительно частоты премирования за качественно выполненную работу).

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Поощряетесь ли Вы за успешную работу?»
в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)**

<i>Вариант ответа</i>	<i>Наименование города, района</i>								
	<i>Абатский</i>	<i>Вагайский</i>	<i>Исетский</i>	<i>Казанский</i>	<i>Ялуторовский</i>	<i>Ярковский</i>	<i>г. Тюмень</i>	<i>г. Тобольск</i>	<i>г. Ишим</i>
«Практически никогда» и «иногда»	24	68	30	33	24	35	27	20	36
«довольно часто» и «практически всегда»	76	32	70	67	76	65	73	80	64

Рассмотрим далее взаимосвязь переменных «поощрение за успешную работу» и «заинтересованность в качественном выполнении работы». Выявлена прямо пропорциональная зависимость между перфекционизмом и частотой премирования сотрудника. Так, учителя, которые практически всегда выполняют порученную им работу качественно, в 73% случаев получают поощрение за свой труд «довольно часто» и «практически всегда». Менее старательных и ответственных сотрудников премируют лишь «иногда».

Выявлена также прямо пропорциональная связь между поощрением за успешную работу и утомляемостью, которую ощущает учитель после трудового дня. Среди тех, кто практически всегда получает поощрение за успешно выполненную работу, в каждом втором случае (55%) отмечают высокую степень усталости (связанной с самоотдачей и максимально полной реализацией своего интеллектуального потенциала). Респонденты, получающие премии гораздо реже, в 1,5 раза меньше устают на работе (варианты ответа «устаю практически всегда» отметили только 37% респондентов, которые «практически никогда» не получали поощрения за свою работу).

Таблица сопряженности переменных «Поощряетесь ли за успешную работу?» и «Заинтересованы ли выполнить работу лучше, с высоким качеством?» (в % к числу ответивших)

Вариант ответа		Заинтересованы выполнить работу лучше, с высоким качеством		
		иногда	довольно часто	практически всегда
Поощряетесь за успешную работу	Практически никогда	5	4	3
	Иногда	40	38	25
	Довольно часто	50	42	39
	Практически всегда	5	16	33
	Итого	100	100	100

Таблица 100

Таблица сопряженности переменных «Поощряетесь ли за успешную работу?» и «Устаете ли на работе?» (в % к числу ответивших)

Вариант ответа		Поощряетесь за успешную работу			
		практически никогда	иногда	довольно часто	практически всегда
Устаете на работе	Практически никогда		1	1	1
	Иногда	33	17	16	15
	Довольно часто	30	35	41	29
	Практически всегда	37	47	42	55
	Итого	100	100	100	100

Наибольшая доля поощрений учителей за хорошую работу приходится на зрелый возраст и общий трудовой педагогический стаж от 6 до 20 лет (см. табл. 101).

Таблица 101

Распределение ответов респондентов на вопрос «Поощряетесь ли за успешную работу?» в зависимости от общего трудового педагогического стажа (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Общий трудовой педагогический стаж							
	до 5 лет		от 6 до 10 лет		от 11 до 20 лет		свыше 20 лет	
Практически никогда	1	33	5	23	2	23	4	35
Иногда	32		18		21		31	
Довольно часто	47	67	52	77	47	77	34	65
Практически всегда	20		25		30		31	
Итого	100		100		100		100	

Таблица 102

Распределение ответов респондентов на вопрос «Как часто у Вас бывают конфликты с кем-то из членов Вашего коллектива?» в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Ялуторовский	Ярковский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Никогда, я не конфликтный человек	64	53	54	65	44	59	65	64	57
Редко, только с отдельными членами коллектива	30	32	32	24	39	29	29	30	27
Иногда бывают, с определенными людьми	6	16	14	12	16	12	6	6	16
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Мужчины в среднем **чаще** получают поощрение за выполненную работу, чем женщины. Варианты ответов «получаю поощрение довольно часто» и «практически всегда» выбрали 83% мужчин и только 64% женщин.

Частота и предпочтительные пути урегулирования конфликтов. Неконфликтными людьми себя считают 61% учителей. Редко и только с отдельными членами коллектива конфликтуют 30% респондентов. Наименее конфликтны (по самоопределению) учителя в г. Тюмени и Казанском муниципальном образовании (по 65%), а также в г. Тобольске и Абатском муниципальном образовании (по 64%). В 1,5 раза выше уровень конфликтности в Ялуторовском районе (44%).

Наименее конфликтны учителя-мужчины. Среди них считают себя неконфликтными три четверти (75%) респондентов, а среди женщин — лишь 59%. С отдельными членами коллектива периодически конфликтуют 20% мужчин и 31% женщин.

Таблица 103

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

<i>Вариант ответа</i>	<i>Возрастная группа</i>				
	<i>менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>старше 60 лет</i>
Никогда, я не конфликтный человек	68	61	54	61	71
Редко, только с отдельными членами коллектива	22	29	35	31	24
Иногда бывают, с определенными людьми	10	10	11	8	6
Итого	100	100	100	100	100

Рассмотрим, как часто у учителей бывают конфликты с членами их коллектива. Уровень конфликтности минимален среди молодых учителей, а также их коллег предпенсионного и пенсионного возраста и возрастает у респондентов из возрастной группы 40-49 лет. Так, неконфликтными людьми себя считают две трети учителей в возрасте младше 30 лет (68%) и учителей старше 60 лет (71%) и только каждый второй учитель в возрастном диапазоне 40-49 лет (54%). С отдельными членами коллектива возникают конфликтные ситуации разной степени интенсивности и продолжительности у каждого пятого педагога младше 30 и старше 60 лет (22% и 24% соответственно) и у трети респондентов зрелого возраста (35%).

Если конфликтная ситуация возникла, наиболее предпочтительным вариантом ее урегулирования является решение конфликтного вопроса самостоятельно, договорившись между собой (61%). Обратиться к руководству предпочтут 17% респондентов, а обсудить ситуацию с коллегами — 21% учителей.

Приоритетные стратегии разрешения конфликтов, которые предпринимают учителя в различных городах и районах в основном не различаются. Однако особенно следует выделить педагогов г. Ишима, которые в каждом четвертом случае предпочитают обратиться к руководству для разрешения конфликтной ситуации (26%). Наименее приемлем данный вариант для учителей Ялуторовского муниципального образования (10%) — среди них максимально популярна (в сравнении со средним значением по выборке) практика кулуарного обсуждения сложившейся спорной ситуации с коллегами (32%) (см. табл. 104).

Для урегулирования конфликтной ситуации мужчины и женщины придерживаются примерно одинаковой стратегии — большинство предпочитают разрешить вопрос самостоятельно. Однако для мужчин такая тактика наиболее характерна (71% против 60% аналогичных ответов женщин). Женщины чаще ориентированы на обсуждение конфликтной ситуации с коллегами (21% против 15% аналогичных ответов мужчин).

Распределение ответов респондентов на вопрос «Если у Вас возникла конфликтная ситуация (например, по разделению обязанностей), какие пути ее урегулирования используете прежде всего?» в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)

<i>Вариант ответа</i>	<i>Наименование города, района</i>							
	<i>Абатский</i>	<i>Вазайский</i>	<i>Исетский</i>	<i>Казанский</i>	<i>Ялutorов- ский</i>	<i>Ярковский</i>	<i>г. Тюмень</i>	<i>г. Тобольск</i> <i>г. Ишим</i>
Решить конфликтный вопрос самостоятельно, договорившись между собой	62	56	57	63	58	59	63	65
Обратиться к руководству	15	20	25	17	10	23	15	14
Обсудить ситуацию с коллегами	23	23	18	20	32	18	20	19
Иное	0	1	0	0	0	0	2	3
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100

В зависимости от возраста респондента меняется и его тактика реагирования на конфликтную ситуацию, но доминирующей по-прежнему остается самостоятельное решение вопроса. При этом, чем моложе учитель, тем меньше его готовность обсуждать спорные вопросы с коллегами (16% среди учителей до 30 лет и 27% среди учителей-пенсионеров). Это объясняется, во-первых, недоверием к коллективу, который может не поддержать молодого педагога (в частности, в вопросе о распределении обязанностей), в том числе по причине его недостаточного социального и профессионального «веса» в устоявшемся учительском коллективе. Во-вторых, незнание многих норм и правил ориентирует молодого учителя на тесное взаимодействие с руководством, а не на участие в кулуарных разговорах. Именно поэтому 20% молодых учителей (до 30 лет) при возникновении конфликтной или просто спорной ситуации предпочтут обратиться к руководству, а не обсуждать

ситуацию с коллегами. В то время как «возрастные» учителя (старше 60 лет) отдают приоритет кулуарным беседам, а не взаимодействию с администрацией школы — лишь 18% из них готовы обратиться к руководству.

Таблица 105

Распределение ответов респондентов на вопрос «Если у Вас возникла конфликтная ситуация (например, по разделению обязанностей), какие пути ее урегулирования используете прежде всего?» в зависимости от возраста (в % к числу ответивших)

<i>Вариант ответа</i>	<i>Возрастная группа</i>				
	<i>менее 30 лет</i>	<i>30-39 лет</i>	<i>40-49 лет</i>	<i>50-59 лет</i>	<i>старше 60 лет</i>
Решить конфликтный вопрос самостоятельно, договорившись между собой	62	64	60	60	56
Обратиться к руководству	20	18	17	17	18
Обсудить ситуацию с коллегами	16	18	22	23	27
Иное	2	1	1	1	0

Когда возникают проблемы, учителя в каждом втором случае (52%) чувствуют себя полностью свободно в необходимости задать вопросы своему руководителю, а 40% чувствуют относительную свободу. Вместе с тем вовсе не ощущают свободы 7% учителей.

Максимальную свободу в общении с руководителем чувствуют респонденты из г. Тобольска (66% выбрали вариант «полностью свободен»). Максимально ограничены в свободе взаимодействия с директором школы учителя из г. Ишима (21% из них при ответе на вопрос выбрал вариант «не чувствую свободы») (см. табл. 106).

Различия в ответах респондентов на данный вопрос в зависимости от стажа работы в педагогике статистически не значимы, так как не превышают установленную ошибку выборки.

Наибольшую свободу в возможности задать вопрос руководителю при наличии какой-либо проблемной ситуации испытывают мужчины: среди них 64% выбрали вариант ответа «полностью свободен», а среди женщин таковых лишь 51%.

Распределение ответов респондентов на вопрос «Когда возникают проблемы, насколько свободно Вы чувствуете себя в необходимости задать вопросы своему руководителю?» в зависимости от города, района (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Наименование города, района								
	Абатский	Вагайский	Исетский	Казанский	Якутский	Ярковский	г. Тюмень	г. Тобольск	г. Ишим
Полностью свободен	49	51	66	50	57	51	49	66	37
Относительно свободен	47	38	34	40	43	47	41	31	42
Не чувствую свободы	4	11	0	10	0	2	10	3	21
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Отмечается взаимосвязь между переменными «свобода учителя в обращении к руководителю» и «отношения с администрацией школы» (см. табл. 107). Среди учителей, полностью удовлетворенных отношениями со школьной администрацией, три четверти ощущают полную свободу в обращении к руководителю для решения каких-либо вопросов (71%).

Таблица 107

Таблица сопряженности переменных «Когда возникают проблемы, насколько свободно Вы чувствуете себя в необходимости задать вопросы своему руководителю?» и «Отношения с администрацией школы» (в % к числу ответивших)

Вариант ответа	Отношения с администрацией школы			
	полностью удовлетворен	скорее удовлетворен	скорее не удовлетворен	не удовлетворен
Полностью свободен	71	37	26	39
Относительно свободен	27	56	32	15
Не чувствую свободы	2	7	42	46
Итого	100	100	100	100

РАЗДЕЛ 2

РЕЗУЛЬТАТЫ СЕРИИ ФОКУС-ГРУППОВЫХ ИНТЕРВЬЮ

В рамках социологического исследования «Качество жизни учителей Тюменской области» проведена серия из пяти фокус-групповых интервью с учителями общеобразовательных учреждений юга Тюменской области, в которых приняли участие 38 человек. Дифференцировать проведенные фокус-групповые интервью можно по следующим критериям. Во-первых, возраст и стаж работы учителей (молодые учителя — до 30 лет, стаж работы до 5 лет включительно, и стажисты — от 40 лет, стаж работы от 5 до 39 лет). Во-вторых, территориальное расположение общеобразовательных учреждений (две фокус-группы проведены с учителями из г. Тюмени и три фокус-группы с учителями из муниципальных районов юга Тюменской области). Анализ результатов фокус-групповых интервью показал следующее.

Ситуация, связанная с изменением отношения в обществе к труду учителя, а также социальной значимости этого труда, охарактеризована участниками фокус-групп как двоякая. Что касается отношения со стороны общества, государства и административного ресурса школы, то здесь прослеживаются позитивные тенденции: *«кажется, что оно повернулось к нам лицом», «стали больше обращать внимание на проблемы школы».*

Однако большинство участников фокус-групп отмечают негативные тренды в отношении общества к труду учителя. Так, стажисты характеризуют эту ситуацию следующим образом: *«за 40 лет отношение общества к профессии учителя поменялось и далеко не в лучшую сторону. Когда я начинала работать в школе, говорили: «Учитель, перед именем твоим позволь смиренно преклонить колени», и я помню, с каким благоговением родители ко мне относились. А сейчас я вижу, как родители порой негативно относятся к учителю и к школе».*

Отмечено значительное ухудшение отношения к труду учителя со стороны родителей учеников. Учителями эта сторона социального взаимодействия воспринимается как ущемление их прав на фоне возрастающего количества обязанностей. Доминирование обязанностей над правами учителя оказывает влияние на степень включенности в образовательный процесс и социальную эффективность его деятельности. Респонденты рефлексируют это следующим образом:

- сложившаяся ситуация «не дает полностью раскрыться учителю»;
- «учитель не может полностью реализовать свою педагогическую деятельность»;
- «учителя поставили на колени»... и от этого он ничего высокого, громкого, чистого дать не может. Если нахамят, ты ничего в ответ сказать не можешь, не можешь себя защитить»;
- «начинаешь разговаривать: «Ваш ребенок сегодня себя плохо вел». Она: «Вы все сказали? Вы меня не учите жить, и воспитывать ребенка».

Отмечается также перекося в сторону прав в сравнении с обязанностями родителей учеников: *«мы (учителя) должны думать о правах и об обязанностях, а все остальные знают только о правах, особенно ученики»*. Проиллюстрируем данную ситуацию с помощью мнений участников фокус-группового исследования:

- «родители хотят все и сразу, но при этом они не помогают. Они говорят: «Вы обязаны — вот и делайте. Вы же деньги за это получаете»;
- «родитель всегда прав и ребенок всегда прав, а директор на их стороне. Что бы ни сделал учитель, он (учитель) все равно не прав»;
- «у нас есть права и обязанности педагогов, учителей и воспитателей, но нет того, что должен был сделать родитель, как он должен был воспитать своего ребенка»;
- «родители считают, что функция школы и учителя — воспитывать, обучать и развивать ребенка, а с них ничего не требуется. Только то, что ребенок сыт, одет и имеет новомодные гадже-

ты. Это ярко отражает интеллект родителей. Дети — это зеркало родителей»;

- «часть родителей, которые заинтересованы в заработке денег для семьи, вот они упускают воспитательный момент, и перекладывают часть обязанностей на учителей».

Полученные результаты свидетельствуют в пользу расширения социальной практики такого негативного стереотипа воспитания, как «профессионализм», т. е. перекладывание родителями ответственности за воспитательный процесс на плечи профессионалов — воспитателей, учителей. Как справедливо отмечают педагоги: *«школа должна учить нормам поведения, традициям, которые не может дать семья. Но не заменять воспитание родителей»*. Изменение сложившейся ситуации учителям видится через сочетание воспитательного процесса с ответственностью всех участников социального взаимодействия: *«несколько лет назад началось все с того, что у детей появилось много прав..., сейчас это дает о себе знать. Если одумаются, то возможно ситуация исправится»*.

Другим аспектом, характеризующим специфику социального взаимодействия учителей и родителей, выступает нежелание некоторых родителей налаживать и поддерживать контакт с учителем, а перенесение его на более высокий уровень в иерархии образовательной системы:

- «за «тройку» могут подавать жалобы»;
- «родители перестали решать проблемы с коллективом школы. Им дали возможность писать на сайт Комитета, и они, не решая проблемы с нами, сразу пишут на нас кляузы»;
- «не так посмотрел на ребенка, они сразу же в департамент. Родители не разговаривают с учителями, а департамент, не разбираясь в сути вопроса, сразу по «шапке» учителям»;
- «постоянно жалуются в департамент. Ни к директору, ни ко мне родители не придут. Хотя в принципе виноваты-то дети, и родители свою функцию родительскую не всегда выполняют так, как положено».

Респонденты описывают ситуацию, сложившуюся в последние 5 лет, следующим образом: «появилось потребительское отноше-

ние к учителям и школе», «родителям стало дозволено все: ребенка не трогайте. Вплоть до того, что заявления нужно собрать для того, чтобы ребенка попросить помыть полы, помыть доску и т. д.» или «учителя поставили на уровень обслуживающего персонала».

Имидж современного учителя, по мнению опрошенных учителей, начинает восстанавливаться, однако еще не достиг уровня советского периода, когда учитель представлял собой авторитетную фигуру в образовательном процессе:

- «имидж учителя сегодня постепенно поднимается. Но, конечно, это еще не так, как было во времена наших родителей, когда учитель был образцом для подражания»;
- «советская школа выпускала более подготовленных детей, наши родители намного умнее нас»;
- «раньше к учителю и его труду относились серьезнее, считались с ним».

Характеризуя вопрос имиджа современного педагога, респонденты отмечают значимость совокупности факторов, влияющих на формирование образа учителя, в частности речь идет о трехсубъектности социального взаимодействия в школе и ответственности каждого из участников: учеников, родителей и учителей. *«В работе встречаются трудные родители, трудные дети, но мы выбрали профессию, мы и есть образец перед классом... Мы делаем имидж профессии, а не кто-то другой. Дело не в детях или родителях».*

Участниками фокус-группового исследования телевидение оценивается как фактор, понижающий имидж учителя в глазах общественности. Сейчас отсутствует положительная пропаганда роли педагога. *«Вспомните современные программы, какой-нибудь фильм, где учитель выставлен с положительной стороны? Всегда показывают, что учитель побил кого-то, он такой-сякой и т. д. А в советских фильмах учитель — выше на класс».* Телевидение транслирует большое количество программ, которые оказывают негативное воздействие на общественное мнение применительно к школе и учительству в целом: *«...программы несут отрицательный настрой ... обязательно найдут, где учитель «споткнулся»*,

где повысил голос... обязательно заснимут, сфотографируют, запишут».

Большинство участников исследования не разделяют мнения относительно снижения мотивации к труду у учителей школ, так как они считают, что в сегодняшней ситуации органы власти как на региональном, так и на местном уровне прилагают усилия для ее поддержания и увеличения. Это отчасти проявляется в увеличении заработной платы учителей. Повышению мотивации труда учителя способствуют фонды стимулирования оплаты труда: *«стало лучше, чем 10-15 лет назад»*, а также социальные гарантии: *«сейчас нам легче получить квартиру, чем в предыдущие годы»*.

К факторам, которые могут сказаться негативно на мотивации учительского труда, были отнесены *«слишком завышенные требования и большая перегрузка»*, *«под влиянием большого количества проблем: бумаг, отношения со стороны родителей, детей мотивация снижается»*. Существенным фактором, снижающим мотивацию педагогов, является нагрузка сверх установленных размеров ставки: *«...не даром учителю дали 18 часов нагрузки, рассчитывали это не просто так..., а мы ведем по 30-36, кто по 40 часов. Понимаете? Для того чтобы как-то прожить...»*.

Реформирование системы школьного образования необходимо осуществлять с опорой на накопленный советской школой опыт. В частности, учителя отмечают обоснованность реализации календарно-тематического планирования с учетом современных требований; выработку конкретных, понятных, однозначно трактуемых, устойчивых требований к оценке деятельности педагога. Так, респонденты говорят:

- «каждый департамент и управление диктует одно, а проверяющие инстанции проверяют по-другому, по другим критериям»;
- «требования постоянно изменяются, и единых критериев нет при проверках, что приводит к переписыванию планов, журналов и программ». Это, соответственно, накладывает отпечаток на ежедневную работу и затраты трудового времени учителя.

Следующее противоречие, свойственное современной системе школьного образования, состоит в том, что оценка качества труда

педагога в первую очередь зависит от количества и объема заполненных отчетов о проделанной работе, а не фактического качества проводимых занятий. Педагоги отмечают: *«чем лучше у тебя все на бумагах написано, тем лучший ты педагог. А как уж ты там занятие ведешь, это никого не волнует».*

Последствия внедрения клиентского подхода к организации процесса обучения в школе расцениваются участниками фокус-групповых интервью как негативные. Формирование подобного подхода является отражением объективных закономерностей развития современного российского общества, следствием перехода от одной общественно-экономической формации к другой. Длительный период аномии в обществе привел к смене систем ценностных ориентаций большинства населения и выразился в частности, в распространении потребительского отношения к окружающему социальному пространству: *«есть только материальная основа, ни о какой духовности речь и не идет», «у большинства (учеников) внутренние ценности отсутствуют. Например, в школьной столовой они могут играть с едой. Я считаю это неприемлемо, ужасно».*

Изменились стратегии поведения учеников в школе: *«некоторые дети вообще говорят: «Я тут все куплю, диплом ваш куплю», «ученики огрызаются. Им все равно, кто идет, старший или младший. Могут сказать то, что думают, могут встать и уйти».* Современные школьники имеют отдаленное представление о «высоких понятиях»: *«при анализе военной темы в сочинении «Письмо внуку» школьник пишет внуку: «И не бери ипотеку, а то будешь в долгах».*

Педагоги характеризуют данную ситуацию так: *«присутствует «давление» со стороны родителей, «давление» со стороны администрации, и никто не хочет войти в твое положение. Помалкиваешь, значит, хорошо. Не помалкиваешь, значит, разговор по-другому. Фраза «клиент всегда прав» в школе, как красная нить, что сказывается негативно».*

Администрация как представитель органов управления образованием транслирует клиентоориентированность в школьном процессе: *«нам администрация указывает: Вы не обучаете. Вы пре-*

доставляете услугу, и будьте любезны улыбаться родителям, на все их капризы». При этом отмечают, что один из результатов клиентского подхода — *«смягчение наказания»*, что в конечном счете пагубно влияет на процесс, а, главное, на качество обучения и образования.

Проблемы, с которыми чаще всего в своей работе сталкиваются учителя школ, отражаются в следующих аспектах. Во-первых, неадекватная трудовая загруженность. Причиной в первую очередь является необходимость заполнения огромного количества бумаг или различных отчетов, в том числе и электронных журналов. *«Учитель потерял свою основную функцию — учить. Бумажек надо заполнить в 10 раз больше, чем детей в классе... в малокомплектной сельской школе, где 5 человек в классе, а бумажек за день надо заполнить — 20, 30».* Фактически учитель вынужден осуществлять тройной документооборот, сопровождающий учебный процесс: *«как классный руководитель, я проставляю пропуски в конце журнала. Дальше я бегу в учительскую, там лежит журнал большой, еще пропуски я ставлю по классу туда. И, в-третьих, я пропуски ставлю в Web-образовании».*

В некоторых сельских школах, помимо необходимости подготовки большого количества требуемой документации, существуют затруднения с ее распечаткой: *«у нас еще проблемы с распечаткой... заправляем принтер за свой счет», «сельские школы мало обеспечены, материальная база «зависла», я не могу выполнить практическую часть программы...».*

Учителя сельских школ выделяют низкий уровень материально-технического обеспечения как специфическую особенность функционирования сельской школы в сравнении с городской. Другой особенностью является большая загруженность педагогов сельской школы, обусловленная нехваткой специалистов и, соответственно, необходимостью совмещения ими нескольких функций. Наиболее значим этот фактор для молодых специалистов с небольшим стажем и, следовательно, меньшей заработной платой.

Следующая существенная проблема, которую приходится решать тюменским педагогам, это отношения с родителями. Дан-

ная проблема проявляется либо в пассивном отношении родителей к школьной жизни своего ребенка, либо в их агрессивном поведении с учителями школ, а также нежелании выполнять требования самой школы в отношении процесса образования.

Другая проблема, с которой сталкиваются педагоги в ходе реализации образовательного процесса, это необходимость обеспечения совместного обучения учеников общеобразовательной программы и детей, занимающихся по адаптированной специальной программе. Фактически на учителя возлагается двойная нагрузка в рамках одного учебного процесса, поскольку требуется применение различных методик и приемов.

Насущная проблема, с которой сталкиваются педагоги при осуществлении образовательной деятельности, это увеличение количества детей в классе. Если раньше была норма 25 человек в классе, то *«сейчас 33. Вместо 450 в школе 900 детей... все кабинеты заняты, (приходится) выполнять работу, в буквальном смысле, в коридоре. Никаких условий для учителей»*.

Следующая проблема связана с повышением требований со стороны общества к школе, выражающихся в *«новой формуле работы: 24 на 7»*, которая подразумевает, что школа должна работать семь дней в неделю. *«А кто будет работать? Семь дней в неделю, мы не выдержим!»*

Некоторые учителя с небольшим стажем работы в профессии к своему насущному списку проблем отнесли проблему необеспеченности жильем молодых специалистов.

Нехватка молодых кадров в школе отмечается большинством опрошенных: *«молодежь меняется с катастрофической скоростью, кто-то говорит — хорошо платят, но чтобы получать, надо работать и работать. Все знают, что это не 18 часов, как по ставочке. С 18 часами-то ты ничего получать не будешь»*. *«Молодежь уходит, потому что невозможно выдержать этот прессинг, документации «выше крыши»: Web-образование, Net-школа, журналы и все на одного учителя. Некогда работать с детьми»*.

Основные проблемы, с которыми педагоги сталкиваются чаще всего в своей работе, можно обозначить так: бумажный вал отчет-

ности; результативность проводимых в образовании реформ; невозможность выездов для творческого обучения; отсутствие перспектив в карьере; нежелание детей учиться; рост агрессивности детей и родителей; недостаточность средств на приобретение литературы для учителей (всего 100 руб.).

Для оптимизации условий своего труда учителями было предложено оставить заполнение только одного вида журнала (электронного или бумажного), либо ввести должность специального ответственного за это.

Учителя в очередной раз в ходе фокус-групповых интервью обратили внимание на необходимость замены ЕГЭ на другую форму. ЕГЭ продолжает реализовываться, несмотря на негативные оценки этого механизма педагогами, получаемые посредством проводимых Министерством образования и науки РФ мониторингов:

- *«вся проблема в ЕГЭ, идет просто натаскивание материала»;*
- *«дети из-за этих тестов абсолютно не умеют говорить»;*
- *«в 10 классе есть ученики, которые читают по слогам»;*
- *«в 7 классе одного ребенка спрашиваю о Шарле Луи Монтескье, а он отвечает: «Мне об обоих рассказать?»».*

Реализации воспитательной функции способствуют различные мероприятия, проводимые в школах: «наша школа участвует в мероприятии "Вахта памяти"»; «читаем и смотрим фильмы о войне, обсуждаем»; литературные гостиные: «у нас сейчас про Серебряный век прошло мероприятие. Дети читали, у них горели глаза»; «сейчас все готовятся к 70-летию Победы. У всех уже висят стенды, в школах все оформлено. Этот год идет в этом ключе»; спортивные мероприятия, конкурс инсценированной песни, битва хоров и т. п.

Ведущая роль в воплощении воспитательной функции принадлежит классным руководителям: «у педагога, который является классным руководителем, заслуга в воспитании велика», учителя-предметники имеют ограниченный набор возможностей для этого.

Реализация воспитательной функции оценивается учителями на достаточно высоком уровне, но не настолько хорошо, насколько у них есть для этого возможность:

- из-за увеличения бумажного потока, «что тут скрывать, часть учителей свою воспитательную работу отодвинули... только там, где ты успеваешь — на перемене, на ходу, во время еды над их головами: «Ваня, пойдем, поговорим на такую-то тему...». Ну и мероприятия остаются классические, не классические — современные»;

- «раньше мы какие мероприятия проводили! Вы только вспомните пионерскую организацию. Какое единство было. Сейчас этого нет. Мы из-за бумажной работы с детьми не успеваем заниматься воспитанием»;

- «остаться с детьми, поговорить — нам некогда и негде... Но воспитательный процесс нужен... работаем с родителями, индивидуально с обучающимися и работаем по разным направлениям. Но как это получается? Говорят, что плохо».

Следует обратить внимание еще на несколько факторов, оказывающих отрицательное влияние на воспитательный процесс. Эти факторы напрямую взаимосвязаны с вышеперечисленными проблемами. То есть реализация воспитательной функции страдает вследствие большой загруженности педагогов, а также невнимательного, безответственного отношения определенной части родителей к проблемам воспитания:

- «учитель в полной мере реализовать воспитательную функцию не может, так как все идет из семьи... все зависит от тандема «учитель-родитель»;

- педагог может что-то скорректировать или расширить знания в плане этических норм. Но основа идет из семьи»;

- «воспитательная работа в школе — для галочки. Мы пишем отчеты, — и не успеваем проводить остальные мероприятия».

Современные школьники отличаются, по мнению педагогов, повышенным уровнем адаптивности к ситуативным моментам и неустойчивостью нравственной позиции: *«есть в них хорошее... но ненадолго их хватает... они уходят в свой мир... они сейчас стали двуликие, трехликие, т. е. они для всех разные... они поняли, что нужно подстраиваться под жизнь, и тогда выживешь».*

Взаимоотношения с родителями, по мнению учителей, участвующих в фокус-групповых интервью, складываются по-разному.

Родители «могут повысить голос (на учителя), могут даже не обманывать, а врать в присутствии детей, и это все считается нормальным», «есть такие родители, которые в присутствии детей могут оскорбить учителя».

Многое, как отмечают некоторые учителя, зависит от возраста и социального статуса родителя того или иного ученика, т. е. *«бывают те, которые реагируют адекватно на замечания учителя, а бывают и те, которые резко все отрицают».*

Педагоги отмечают существенные различия в отношении родителей разных поколений к выполнению своих воспитательных функций. Довольно четко прослеживаются две противоположные тенденции: родители в возрасте 40 лет и старше активно включены в процесс: *«благодарны учителям за обучение их детей и с пониманием относятся к различным ситуациям»*; молодое поколение родителей исключает себя из школьной социализации: *«мне некогда заниматься ребенком, я — на работе».*

Конфликтные комитеты, созданные при школах для процессуального разрешения конфликтных ситуаций в ходе осуществления образовательного процесса, некоторыми учителями оцениваются как неэффективные, неработающие механизмы: *«со стороны администрации школы, бывает, нет реакции, что приводило к серьезным ситуациям... я работаю в управлении образования, и нам много поступает жалоб со стороны родителей, у каждого своя правда».*

Изменение отношения и поведения некоторых родителей в негативную сторону учителя связывают с объективным внешним процессом трансформации общественного строя:

- *«поколение родителей, которые родились в 90-е гг., когда проходил слом от социализма к капитализму, и этот бардак в головах у них остался. Мы теперь их детей учим. Пройдет время, тогда действительно что-то изменится»;*

- *«в нашем обществе появилось много злых, загнанных в угол людей. В 90-х гг. разрушили все хорошее, что было. Родители, возможно, не знают, как воспитывать своих детей, как относиться к старшим. То есть это зависит не от учителей. Просто мы пожинаем плоды...».*

Проблемными ситуациями, возникающими при взаимоотношениях с родителями, являются: 1) вопросы школьной формы; 2) поспешные выводы и решения со стороны родителей и нежелание разобраться в той или иной ситуации; 3) пассивность родителей в отношении школьных мероприятий и событий.

Отметим наиболее распространенные факторы, помогающие и, наоборот, затрудняющие работу тюменских учителей. Факторы, способствующие реализации образовательной деятельности педагога:

1. Несмотря на определенные сложности во взаимоотношениях с родителями, учителя утверждают, что некоторые родители много усилий затрачивают для поддержки воспитательного процесса. Этому способствуют родительские собрания, которые позволяют сплотить как родительский, так и детский коллектив; общие праздники в классе: *«родители — это большая сила для нас».*

2. Материальное положение учителей за последние два года улучшилось: *«мы вздохнули немного, когда повысили заработную плату»*, однако общая кризисная ситуация в стране накладывает отпечаток и на уровень материального обеспечения педагогов: *«инфляция съедает абсолютно все. Конечно, мы стали жить лучше. Но, извините, получать за 33 часа — 34 тыс. руб. Однако если государство считает, что так и должно быть, то ради Бога!»*. Некоторая доля участников фокус-группового исследования полагает, что *«материальное положение учителя нищенское. Можете не соглашаться со мной...»*.

3. Современное оборудование и Интернет, где много интересной, доступной информации, на основе которой можно выстроить хороший урок, *«но времени на это катастрофически не хватает»*.

4. «Условия труда стали легче».

Факторы, препятствующие нормальному течению образовательной деятельности:

1. Отсутствие единой отработанной образовательной программы: *«вроде бы пришли к одному учебнику, уже и отработанный он, и задания полностью устраивали, все хорошо было, и все равно*

это закрыли и другую начали программу внедрять. Система не апробирована. Нет результатов».

2. Перегруженность учителя методической работой, не соответствующей его должностным обязанностям: *«Почему мы — учителя должны составлять рабочие программы, когда они утверждены министерством. Я — обычный учитель, меня этому не обучали».*

Основные задачи современной школы участникам фокус-групповых интервью видятся по-разному от сугубо инструментальных: *«главная задача, чтобы ученик ЕГЭ сдал»* — до фундаментальных:

- *«передача знаний ученику и его воспитание»;*
- *«приобщение его к всеобщим нормам и стандартам воспитания»;*
- *«выпуск в жизнь всесторонне развитого ученика, который может применить знания на практике»;*
- *«подготовка нового человека, способного решать повседневные задачи, выходя за пределы школы»;*
- *«...выпустить успешного человека. Успех зависит от правильно сформированной самооценки человека...»;*
- *«выпустить из дверей человечка, который будет готов выйти в этот мир и не потеряться»;*
- *«выпустить такого человека, который будет интересной личностью, самостоятельной, который из любой ситуации выйдет достойным человеком, достойно решит проблему, а не опустится, не потеряется».*

Педагоги обращают внимание на то, что произошла смена поколений, и современное поколение, как его принято называть в литературе — поколение Z, имеет новые интересы, соответственно, *«главная цель для школы — это нахождение новых методов, современных подходов в образовании, необычных уроков...»*. Полнота реализации вышеупомянутых задач оценена как достаточно высокая, но при этом не максимальная. Это в большей мере обусловлено наличием вышеупомянутых насущных проблем, с которыми сталкивается школьный учитель.

Оценить результаты и перспективы проводимых реформ образования в нашей стране учителя либо затрудняются, либо настроены достаточно критично. Они описывают свое отношение следующими суждениями:

- «почему-то ведущие европейские страны переняли опыт советской школы, а мы изобретаем какой-то велосипед, причем который не едет или едет, но назад, или падает»;
- «все новое — это хорошо забытое старое», «просто экспериментируют и все»;
- «все новое всегда приходит, но оно не всегда правильное и не всегда приживается у нас».

Участники, затрудняющиеся с ответом на данный вопрос, обосновывают это тем фактом, что *«прошло времени мало и практики мало»*, а следовательно, сегодняшние суждения не носят объективного характера. Педагоги также отмечают априорную консервативность сферы образования и, как следствие, длительный период получения результатов проводимых реформ: *«учитель в образовании получает свой продукт, результат труда через определенное время, несколько десятков лет. Наверно, в департаментах и власти не все это понимают, что нельзя все за один год изменить или проверить»*.

Вступление в силу Федерального закона об образовании сопровождается необходимостью внедрения новых требований ФГОС. Учителями этот процесс оценивается следующим образом: *«образовательное учреждение осталось с самим собой, и нет никакой помощи ни от ТОГИРРО, ни от Департамента образования. И еще сейчас много надзорных органов, большие штрафные санкции... Эту образовательную программу некому «переложить», и как правильно ее составить, не понятно»*.

Новые нормативные акты в сфере школьного образования содержат определенные правовые пробелы, а также не проведена масштабная работа по ознакомлению педагогов с основами указанных нормативных положений: *«новые нормативные документы еще «сырые», семинары по ним не проходили и практики как тако-*

вой нет... многие педагогические работники не знают про эти нормативно-правовые акты».

Введение новых форм педагогической работы участниками фокус-групповых интервью оценивается как положительное, при этом возможности реализации данных форм в современной школе достаточно высоки. Некоторые из них объясняют, что *«дети привыкают к обычным урокам»*, а следовательно, введение новых форм педагогической работы необходимо, вне зависимости от школьного звена.

Однако несколько учителей упомянули и о слабом оснащении некоторых сельских школ, а также о собственном непринятии увеличения, например, ИКТ-технологий во время уроков, в связи с тем, что у них *«в приоритете живое общение»*.

Учителя обращают внимание на разумное сочетание инновационных и традиционных форм проведения уроков, полагая, что сейчас неоправданно отдается предпочтение новым методам работы. Уроки в виде круглых столов, бесед и т. п. целесообразно проводить выборочно, с учетом изучаемой темы: *«да, мы это проводим, но каждый день так заниматься нельзя, а у нас начинают прививать всем подряд, поголовно»*.

Анализируя результаты проведенных фокус-групповых интервью с учетом возрастного признака и стажа работы в профессии, можно отметить некоторые различия в оценке той или иной проблемы. Справедливости ради, стоит заметить, что разногласия незначительные, однако они присутствуют.

Позиция молодых педагогов относительно вопроса об обесценивании труда учителя и снижении его мотивации более оптимистична. Они считают, что сейчас создаются все условия для ее поддержания. Учителя со стажем разделяют это мнение. Однако фактически молодые педагоги приходят работать в школу и не справляются с нагрузкой, в реальности работа отличается от их ожиданий.

Характеризуя проблемы, с которыми респондентам чаще всего приходится сталкиваться в своей работе, учителя с небольшим

стажем работы, помимо общих проблем, выделяют проблему не-обеспеченности жильем. Некоторые из них отмечают незаинтересованность администрации школы, в которой они работают, способствовать в решении жилищного вопроса своих специалистов (например, в Голышманово).

Введение новых форм педагогической работы оценивается молодыми учителями более позитивно, нежели учителями-стажистами, особенно когда речь заходит о применении информационно-коммуникационных технологий. Молодое поколение педагогов считает, что они имеют большие возможности адаптации к реализации новых форм педагогической работы. Однако, соглашаясь со всем этим, отдельные молодые учителя по собственным убеждениям не согласны с нововведениями касательно использования компьютерной техники на уроке, так как *«урок есть урок, и его поменять нельзя»*.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В обществе всегда складываются социальные группы, выполняющие функции ведущих. В информационном обществе — это те социальные группы, которые формируют интеллектуальный потенциал, необходимый для качественного прорыва в развитии общества: научная и инженерная интеллигенция, те, кто занят формированием «человеческого капитала», которые в значительной мере определяют процессы перехода к постиндустриальному, информационному обществу.

К ним, конечно, относится учительство. По характеру своего труда, выполняемым функциям, уровню образования они должны быть в обществе социальными лидерами, относиться к ядру среднего класса или, по крайней мере, его периферии. В Тюменской области почти 85% учителей имеют высшее или незаконченное высшее образование. Педагогический стаж более 20 лет имеют 31,7%. Удовлетворены своей работой 92%. Более 90% опрошенных учителей считают свою работу ответственной, 97% указывают, что работа требует большого умственного напряжения, работа соответствует их знаниям и способностям.

Средний класс должен иметь по определению ряд преимуществ по сравнению с другими социальными слоями общества: лучшая материальная и жилищная обеспеченность, более высокий уровень образования, социальный и профессиональный статус. Отсюда высокая самооценка социального статуса, больше оптимизма, уверенности в завтрашнем дне. Все это не может не сказываться на трудовой и социальной активности. Средний класс образует каркас гражданского общества, более других социальных групп заинтересован в стабильности, устойчивом развитии общества.

Педагогические работники имеют многие признаки, параметры, характерные для среднего класса: уровень образования, характер

труда, трудовая и социальная активность, участие в управлении, и поэтому на этом основании относят себя к среднему классу.

В нашем исследовании учительства Тюменского региона удовлетворены своим общественным положением 83,4% опрошенных учителей, 92,5% — своей работой в школе. Ответы на вопрос «К какому социальному слою общества Вы себя относите?» распределились следующим образом: элита — 0,3%, верхний слой — 1,6%, выше среднего — 12,7%, средний слой — 67,0%, ниже среднего — 11,4%, низший слой и социальное дно — 0,3%. По нашему мнению, учительство как социальная группа в целом характеризуется некоторой завышенной самооценкой своего социального статуса без достаточного на то основания (уровень материальных доходов, характер использования трудового отпуска и т. д.). Отсюда и происходят основные социальные проблемы учительства и в сфере трудовой деятельности, и в качестве жизни.

1. Проведенное исследование позволило актуализировать данные о качестве жизни учителей Тюменской области. В условиях модернизации образования интенсивность труда учителя существенно возросла. Помимо того что приобретение новых профессиональных компетенций само по себе выступает источником повседневного напряжения в профессиональной деятельности, тюменские педагоги в большинстве своем:

- выполняют нагрузку больше одной ставки (совмещая классное руководство, факультативы, внеклассные мероприятия);
- затрачивают большое количество часов на подготовку к урокам, внеклассным мероприятиям, самообразование и повышение квалификации, взаимодействие с родителями, методическую работу;
- перегружены «бумажной» отчетностью, что негативно отражается на эффективности педагогической деятельности;
- принимают активное участие в общественной жизни школы, поселения (особенно в сельской местности).

Кроме непосредственной педагогической деятельности учителя вынуждены выполнять другие виды работ, прямо не относящиеся к учебному процессу (например, организация хозяйственных работ и др.). Результаты исследования свидетельствуют о том, что время,

затрачиваемое учителями на выполнение всех видов работ, в среднем составляет от 54 до 80 часов в неделю.

Можно предположить, что повышающаяся интенсивность работы учителей, которая сопровождается увеличением учебной и внеучебной нагрузки, ростом требуемой отчетности, при неудовлетворенности условиями труда и уровнем заработной платы:

- повышает нервно-эмоциональное напряжение педагогов и может негативно отразиться на учениках;
- создает условия для снижения качества выполнения учителем всех направлений его деятельности;
- наносит ущерб здоровью педагогов, затрудняет ведение здорового образа жизни;
- существенно сокращает возможности культурно-досуговой активности педагогов, рекреационного отдыха.

2. Менее половины учителей удовлетворены уровнем своего дохода. По их мнению, он позволяет покрыть лишь минимальные потребности и не соответствует трудовым усилиям и интеллектуальным затратам. Лишь один из десяти выразил полное удовлетворение уровнем своего материального состояния. Дополнительные источники дохода имеет каждый пятый учитель, и в основном они складываются из сверхурочной нагрузки в своей школе и подработки в других школах, репетиторства и т. д.

Среди наиболее популярных способов повышения заработка, которые зависят от самого учителя, названы следующие: увеличение заработной платы через увеличение нагрузки; более активное включение учителей в работу; профессиональный и карьерный рост; неформальные «приработки» учителей, не связанные с основной профессиональной деятельностью, репетиторство и иные платные образовательные услуги. Большинство учителей считают, что на повышение своего дохода они никак не могут повлиять без соответствующих изменений в сфере управления образованием, среди которых: увеличение стоимости рабочего часа учителя, введение эффективного контракта с учителем, расширение его профессиональных обязанностей и пр.

Доля доплат учителя (за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетом и иные виды работ) в совокупном доходе большинства респондентов составляет менее 20% от общего заработка. Чем старше респондент, тем более значительную долю в его совокупном доходе занимает оплата дополнительной работы за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетом и др.

Недостаточно высокое материальное положение учителя отражается на его техническом обеспечении личными гаджетами: компьютер имеют лишь две трети опрошенных педагогов, а ноутбук — более половины. Стоит учитывать, что большинство учителей используют их в своей профессиональной деятельности.

3. Условиями труда удовлетворены большинство учителей. Наиболее высокой оценки заслужили санитарно-гигиенические условия труда, к которым относится степень освещенности, шумового или вибрационного воздействия; а наиболее низкой оценки — организационные условия труда (режим труда, физическая и психическая нагрузка, особенности рабочей позы). Питанием в столовой удовлетворены большинство учителей. Менее половины учителей удовлетворены наличием в школьной библиотеке необходимой методической литературы.

4. Объем еженедельной поурочной нагрузки у большинства учителей Тюменской области составляет от 21 до 30 часов. Трудовая загруженность связана с общим трудовым стажем учителя. Менее 17 часов в неделю урочной нагрузки выполняет лишь один из семнадцати молодых учителей и каждый пятый учитель, проработавший более 20 лет. Среди мужчин уровень трудовой загруженности в 1,2 раза выше. С возрастом нагрузка учителей существенно снижается — наибольший трудовой вклад приходится на молодых учителей.

Доля проверки тетрадей, работ учеников в структуре еженедельной занятости в основном занимает не более четырех часов. Однако женщины склонны уделять этому занятию больше времени, чем представители сильного пола.

Объем внеклассной работы большинства учителей составляет от одного до четырех часов в неделю. Чем дольше учитель работа-

ет в педагогической сфере, тем меньше он занят внеклассной работой. Заметна тенденция, что начинающие учителя постепенно включаются в процесс организации внеклассной активности школьников, но пока не столь интенсивно, как их старшие коллеги, о чем говорит количество часов, еженедельно используемых на подобную работу.

На различного рода «бумажную» работу, напрямую не связанную с трудовыми обязанностями учителя, тратят еженедельно в среднем от 1 до 4 часов. Молодые учителя в меньшей степени загружены «бумажной» работой, не связанной напрямую с их должностными обязанностями. «Бумажной» работой загружены в большей степени женщины.

Удовлетворенность объемом учебной нагрузки выражают две трети опрошенных учителей. Высокую утомляемость на работе отмечает каждый второй учитель. Больше устают от работы учителя-женщины. В зависимости от возраста респондентов в наибольшей степени чувствуют усталость после рабочего дня респонденты 30-39 и 40-49 лет. Все учителя высоко оценивают степень своего умственного напряжения на рабочем месте.

Многие учителя жалуются не только на усталость в конце рабочего дня, но и отмечают свое слабое здоровье. В то же время абсолютное большинство учителей не используют свой достаточно продолжительный трудовой отпуск для рекреации, укрепления здоровья. Такой вывод можно сделать на основании полученных ответов на вопрос «Как Вы провели свой отпуск?».

В последние годы заметно повысилась заработная плата, правда, в основном за счет внутренних резервов школы: увеличилась нагрузка на учителей, сокращены ставки психологов, воспитателей, логопедов и др., что никак не способствует повышению качества подготовки.

Повышение материального положения учительства по-прежнему остается первоочередной задачей, чтобы не допускать перегрузки учителей, ухудшения их здоровья и социального самочувствия, и, в первую очередь, учителей с большим стажем и опытом работы, которые обладают большим потенциалом. Это бесценное,

ничем не заменимое достояние российской школы. Именно поэтому на уровне региональной и муниципальной власти, профсоюзных организаций следует обратить особое внимание на поддержание здоровья учительства, особенно в пожилом возрасте. Возможно, специализировать на этом некоторые дома отдыха, санаторно-курортные учреждения.

5. Оснащенность школы компьютерными программами, техническими средствами можно оценить как недостаточную. Немногим более трети респондентов отметили, что в их школе много оборудования, компьютерных программ и технических средств, используемых в образовательном процессе и доступных для учеников. Рабочее место абсолютного большинства учителей оснащено персональным компьютером. Наиболее распространенным элементом технического оснащения рабочего места учителя также является ноутбук. Всего 22 человека среди опрошенных учителей не умеют работать с персональным компьютером. Доступ к сети Интернет имеют две трети учителей.

6. Содержание работы большинство учителей оценивают как высокое. Все учителя считают свою работу интересной, ответственной, требующей высокой квалификации. Наименее благоприятно профессия учителя воспринимается обществом по мнению учителей Ярковского района. Наибольший престиж профессии учителя отмечают педагоги из г. Тобольска и Абатского района. Женщины-учителя более критично оценивают восприятие их профессии обществом.

Большинство учителей считают, что их знания, способности и профессиональные навыки используются максимально полно. Однако отмечено наличие резерва для повышения качества работы и профессионального роста учителей. В наибольшей степени потенциал учителей используется в г. Тобольске, в наименьшей — в Вагайском районе.

7. Каждый второй учитель в последний раз повышал квалификацию не позднее 2013 г., что свидетельствует о недостаточно высоком стремлении самих педагогов и их руководства в поддержании уровня профессиональных компетенций на конкурентоспо-

собном уровне. Не смог ответить на вопрос анкеты о времени последнего повышения квалификации каждый пятый респондент.

Надо обратить особое внимание на повышение профессиональной квалификации. В нашем исследовании более половины проходило ее до 2012 г., т. е. более трех лет назад. Систематическое повышение профессиональной квалификации, получение новых современных компетенций должно быть приоритетной задачей для руководителей органов образования, директоров школ.

Самообразованию, в том числе чтению профессиональной литературы, учителя уделяют еженедельно менее четырех часов. В наибольшей степени ориентированы на перманентное повышение своих компетенций и самообразование посредством чтения профессиональной литературы учителя из гг. Тюмени и Тобольска, а также Яркового района. Женщины уделяют самообразованию несколько больше времени.

Абсолютное большинство учителей отмечают, что в процессе работы у них возникают задачи, решение которых требует знакомства с опытом работы других педагогов из их школы.

8. Отношениями с администрацией школы удовлетворены абсолютное большинство респондентов. Отмечается также высокая удовлетворенность учителей отношениями с коллегами и с коллективом в целом. Каждый второй учитель испытывает по отношению к своему коллективу симпатию, а более трети опрошенных педагогов — скорее симпатию, чем антипатию.

Хорошую информированность о планах, состоянии дел в коллективе отмечают большинство респондентов. Мужчины относительно хуже информированы о планах и состоянии дел в коллективе, чем женщины. Чем старше респондент, тем лучше он осведомлен о планах и состоянии дел в коллективе.

Половина педагогов, участвовавших в социологическом исследовании, сплоченность коллектива оценивают как высокую. Среди муниципальных образований юга Тюменской области наибольшая сплоченность педагогических коллективов (по оценкам респондентов) наблюдается в Ярьковском районе. Чем старше респондент, тем реже он готов оценивать уровень сплоченности в коллективе на

максимально высокий балл. Какие чувства испытывают учителя по отношению к своим коллегам? Половина респондентов отмечает, что большинство членов их коллектива — хорошие и симпатичные мне люди. Остальные придерживаются нейтральной точки зрения: «в нашем коллективе есть разные люди». По мнению двух третей респондентов, коллектив их школы делится на микрогруппы.

Атмосферу в своем трудовом коллективе большинство респондентов характеризуют различными градациями позитивных оценок. В качестве наиболее значимых проблем современной школы более половины учителей называют следующие: увеличение объема отчетности в школе и ухудшение отношения учеников к обучению.

9. О переходе на другую работу задумывался каждый четвертый респондент. Потенциальная утечка кадров в наибольшей степени вероятна для учителей из г. Ишима и Казанского района. Максимальная верность своей профессии отмечается у представителей педагогических коллективов г. Тобольска. Отмечается четкая тенденция — чем дольше респондент работает в педагогике, тем ниже его стремление перейти на другую работу при первой возможности. Дело все в той же «укорененности» в профессии, «вращании» в нее всей душой. Причина также в осознании, что с возрастом гораздо сложнее перестроиться на другую сферу деятельности, и необходимости больших затрат времени, чтобы достичь аналогичной карьерной ступени по сравнению с прежней работой. Для тех, кто не исключает вероятность перехода на другую работу, определяющими факторами выбора нового места работы станут: более высокая заработная плата и благоприятные условия работы. Гораздо менее популярны следующие критерии выбора новой работы: более теплые отношения в коллективе, возможности проявить свои способности и лучшие взаимоотношения с руководителем.

Одна пятая часть педагогов уверены, что они практически всегда оказывают влияние на дела в коллективе. Преимущественно это учителя, проработавшие в педагогике более 20 лет и обладающие большим профессиональным опытом и компетенциями. Мужчины в среднем ниже, чем женщины, оценивают свое влияние на дела в коллективе и принимаемые в нем решения.

Ответственность за дела в коллективе является одним из индикаторов при оценке отношения респондентов к работе. Ответственными за происходящее на работе чувствует себя почти половина учителей, ответственность возрастает прямо пропорционально стажу педагогической деятельности и возрасту респондента. Максимальную ответственность за дела, происходящие в коллективе, чувствует каждый второй учитель, имеющий за плечами более 20 лет педагогического стажа.

10. Наиболее значимыми личностными качествами педагога являются: «глубокие знания своего предмета», «стремление к самосовершенствованию» и «высокий уровень культуры». К числу наименее значимых качеств респонденты причислили «гуманизм» и «лидерские качества». Абсолютное большинство учителей главную задачу педагога видят в необходимости давать знания, воспитывать и формировать личность ученика.

Учителя довольно ответственны и заинтересованы в качественном выполнении порученной им работы. В полную меру своих сил и способностей работают абсолютное большинство учителей. Они также заинтересованы выполнить порученную им работу с максимально высоким качеством. Чем старше учитель, тем чаще он работает в полную меру своих сил, демонстрируя максимальную самоотдачу. Чем выше педагогический стаж учителя, тем чаще он стремится к максимально высокому качеству выполняемой работы. Женщины проявляют большее стремление к перфекционизму и максимально качественному выполнению порученной им работы.

11. Большинство респондентов на просьбу сравнить качество управления в школе, где они работают, с другими школами, выбрали вариант ответа «управляется на уровне других школ». Учителя из г. Ишима и Ярковского района чаще других респондентов уверены, что их школа управляется наилучшим образом по сравнению с другими школами. В наименьшей степени удовлетворены менеджментом в своей школе учителя Абатского и Вагайского районов.

Больше всего негативных отзывов по поводу отсутствия капитального ремонта, отношений в коллективе, несоразмерности количества сотрудников и учебной нагрузки, перегруженности «бу-

мажной» работой, нехватки времени на работу с детьми, управления в школе, плохого материального оснащения, излишне лояльного отношения к внешнему виду учащихся и пр.

Больше всего позитивных отзывов учителей о своей школе касаются дружного коллектива; хороших учеников; отремонтированных кабинетов; атмосферы в школе и пр.

Отмечено различие в ответах учителей при описании школы как места работы. Педагоги считают, что трудоустройство в школу на должность учителя наиболее благоприятно для молодежи, чем для лиц зрелого возраста. Но они не желают продолжения династии: для своих детей лишь десятая часть респондентов желает их трудоустройства в школе. На основании этих оценок учителей можно заподозрить в необъективности при оценке школы как хорошего места для работы молодежи.

Когда учителя рассказывают своим знакомым о том, в какой школе они работают (речь не идет о занимаемой ими должности), то каждый второй респондент чувствует удовлетворение, каждый третий — гордость.

12. Навыки работы с информационно-коммуникативными технологиями можно оценить на уровне выше среднего. Абсолютное большинство учителей ежедневно используют для решения рабочих задач персональный компьютер. Образовательный ресурс Web-школа в своей работе используют три четверти респондентов. В целом отношение педагогов к данному ресурсу негативное. Абсолютное большинство школ имеют свой сайт. Учителя недостаточно хорошо оснащены различными гаджетами. Здесь имеются в виду личные устройства, принадлежащие учителю.

13. В нашем опросе учительство подчеркивает ухудшение отношения учеников к учебе, сложности во взаимоотношениях с родителями, недостаточную ответственность семьи за воспитание детей, указывает на бесправное положение учителей, их незащищенность. Для разрешения этих проблем появляются новые возможности после принятия Правительством РФ «Стратегии развития воспитания до 2025 года». Предусмотрено разработать рабочие планы реализации этого стратегического по своей важности доку-

мента. Такие рабочие планы или программы будут разрабатываться на уровне регионов, муниципалитетов, образовательных учреждений. Именно в этих документах можно предусмотреть меры по повышению роли и ответственности семьи в воспитании детей, сотрудничества со школой. Должны быть предусмотрены мероприятия по педагогическому просвещению родителей. Возможна организация в режиме электронного обучения курсов педагогического всеобуча, родительских университетов на базе вузов, учреждений повышения квалификации.

14. Абсолютное большинство респондентов высоко оценивают различные аспекты менеджмента в школе. Практически все учителя считают, что директор их школы оказывает влияние на дела коллектива. За последний учебный год по собственной инициативе половина педагогического коллектива систематически обращалась к директору по вопросам преподавания и воспитания детей. В качестве наиболее востребованных качеств директора школы учителя назвали организаторские качества. На второе место женщины ставят моральные характеристики, мужчины — профессиональные навыки.

Для благоприятного морального климата в коллективе важно, чтобы интересы работников защищались, а конфликты были конструктивными и грамотно разрешались. Абсолютное большинство респондентов согласны с тем, что руководство школы защищает их интересы и заботится о них.

На основании перекрестного анализа переменных отмечено чуткое отношение руководства большинства школ юга Тюменской области к инициативам и предложениям сотрудников и справедливое распределение премиального фонда. Чаще всего получают премии учителя из г. Тобольска, а реже всего — из Вагайского района. Для оценки объективности проведен анализ переменных «заинтересованность в качественном выполнении работы» и «утомляемость на работе». Так, учителя, которые практически всегда выполняют порученную им работу качественно, в трех из четырех случаев получают поощрение за свой труд «довольно часто» и «практически всегда». Выявлена также прямо пропорциональная

связь между поощрением за успешную работу и утомляемостью, которую ощущает учитель после трудового дня. Среди тех, кто практически всегда получает поощрение за успешно выполненную работу, в каждом втором случае отмечают высокую степень усталости (связанной с самоотдачей и максимально полной реализацией своего интеллектуального потенциала). Наибольшая доля поощрений учителей за хорошую работу приходится на зрелый возраст и общий трудовой педагогический стаж от 6 до 20 лет.

Неконфликтными людьми себя считают две трети учителей. Наименее конфликтны — учителя-мужчины. Уровень конфликтности минимален среди молодых учителей, а также их коллег предпенсионного и пенсионного возраста и возрастает у респондентов из возрастной группы 40-49 лет. Если конфликтная ситуация возникла, наиболее предпочтительным вариантом ее урегулирования является решение конфликтного вопроса самостоятельно, договорившись между собой.

15. Учитывая, что большинство показателей, характеризующих качество жизни, невозможно получить из данных статистики, необходимо проводить в мониторинговом режиме такие исследования через 3-5 лет, чтобы оперативно оценивать ситуацию и вносить необходимые коррективы в управленческую деятельность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Васильева З. А. Качество жизни населения: методология оценки и прогнозирования: монография / З. А. Васильева, Т. П. Лихачева, И. В. Филимоненко. Красноярск, 2005.
2. Возьмитель А. А. Изучение качества жизни в социологическом исследовании: Методические рекомендации. М., 1986.
3. Волков А. П. Учителство в социальной структуре современного российского общества: Социальная динамика и адаптация: автореф. дис. ... канд. социол. наук. СПб., 2002.
4. Давыдова В. В., Давыдов А. А. Измерение качества жизни. М., 1993.
5. Емельянов Г. Е. Маркетинг как средство изменения качества жизни населения: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Саратов, 2004.
6. Звягина В. В. Особенности качества жизни и здоровья учителей: монография. Тюмень: ТОГИРРО, 2011.
7. Инглехарт Р. Культурный сдвиг в зрелом индустриальном обществе // Новая постиндустриальная волна на Западе. М., 1999.
8. Казакова И. Р. Социокультурный тип современного учителя: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Н. Новгород, 2004.
9. Окунева И. И. Социальное положение учительства в условиях реформирования российского общества: на примере Читинской области: дис. ... канд. социол. наук. Улан-Удэ, 2005.
10. Профессиональные группы интеллигенции / отв. ред. В. А. Мансуров. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2003. 255 с.
11. Тумалев В. В. Учителство в ситуации социальных перемен: (Социологический анализ.): автореф. дис. ... д-ра социол. наук. СПб., 1995.
12. Учителство как социально-профессиональная группа / В. С. Собкин, П. С. Писарский, Ю. О. Коломиец. М., 1996.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Программа социологического исследования «Качество жизни учителей Тюменской области»

Проблемная ситуация: многие трудности в развитии образования в России обусловлены тем, что оно рассматривается не как явление культуры, социальное благо, а как источник услуг, подсобная сфера, обслуживающая экономику и управление, как процесс, производный от экономики. Современная школа потеряла ориентиры, нет четкости в понимании основных целей, критериев успешности и ключевых стратегических установок, таких как соотношение в иерархии ценностей политики, экономики, культуры и образования.

Образование отстает от актуальных вызовов эпохи и решает задачи соответствия постоянно растущим запросам, т. е. носит догоняющий, обслуживающий, поддерживающий характер по отношению к социально-экономической и политической ситуации. Реализуемая в российском обществе трактовка образования как сферы услуг ориентирована на современные, а не на перспективные запросы общества.

Становление системы образования, ориентированной на вхождение в мировое информационно-образовательное пространство, сопровождается существенными изменениями в педагогической теории и практике учебно-воспитательного процесса. Педагоги должны применять технологии обучения, адекватные современным технологическим возможностям и способствующие гармоничному вхождению ребенка в информационное общество. Происходит трансформация роли учителя, который уже не является единственным источником информации и приобретает функции наставника.

В настоящее время наблюдается разрыв между потенциальными возможностями, которые предоставляют современные технические средства и телекоммуникации, и пониманием большей части

учителей путей использования этих новшеств для обеспечения профессиональной деятельности и организации учебно-воспитательного процесса. Необходимо выработать гармоничное сочетание традиционных и новых образовательных технологий (Интернет, электронное и дистанционное обучение и т. п.).

Учителя поставлены перед необходимостью пересматривать сложившиеся методики осуществления образовательного процесса, свои отношения с учащимися, коллегами, родителями, что ставит вопрос об адаптации учителя к новым требованиям в системе образования. Необходимость адаптации к быстро изменяющимся условиям и новым требованиям в образовательной системе повышает уровень тревожности.

В современных условиях развития важной задачей является повышение качества трудовой жизни, т. е. уровня удовлетворения личных потребностей учителей через их деятельность в организации. Но не всегда учителя удовлетворены условиями труда, заработной платой, отношениями в коллективе, своими непосредственными руководителями, что оказывает воздействие на результативность труда отдельных работников и эффективность деятельности образовательного института в целом.

Наблюдается заметное обесценивание труда учителя и снижение мотивации. Внедрение клиентского подхода к организации процесса обучения в школе приводит к подмене целей и ценностей образования: ранее — воспитать и обучить будущее поколение в определенном духе, транслировать знание, сейчас — соревновательность (характеризуемая как конкурентоспособность), подтверждаемая заполнением отчетов, участием в грантах, конкурсах, смотрах, «угождение» родителям и ученикам.

Тюменская область является относительно благополучным регионом, особенно в сравнении с другими регионами. Опережающая ориентация позволила региональному образованию быть готовым к внедрению новых стандартов, конкурсных показателей, информатизации и решению проблем сельских школ. Заработная плата учителя в 2013 г. превысила среднюю по экономике региона. О повышении общественной значимости профессии учителя можно

косвенно судить по притоку абитуриентов на направления психолого-педагогического профиля в регионе.

Отмечая значительные успехи в развитии сферы образования, следует обратить внимание на наличие «болевых точек». Состав педагогического корпуса Тюменской области на 2014 г. включает 31,7% педагогов со стажем 20 лет и выше, из них пенсионеров 8,8%, только 9,8% педагогов имеет стаж до 5 лет. Несмотря на приток молодых педагогов в школы области, в ближайшей перспективе намечается увеличение числа вакансий в школах.

Учителя перегружены «бумажной» работой, необходимость вовремя сдать требуемую отчетность не дает возможности выполнять непосредственные обязанности по воспитанию и обучению школьников. Так, например, новый образовательный ресурс Web-школа — электронный журнал, который призван оптимизировать работу учителя с документацией, фактически недоработан в программном отношении, с одной стороны, и является дополнительной ненужной нагрузкой на учителя, вынуждая дублировать информацию из бумажного журнала.

Зарботная плата учителя превысила среднюю по экономике региона за счет дополнительной работы учителя (свыше одной ставки). Поэтому молодые учителя с неохотой идут работать в школу. Проработав 1-2 года, стремятся найти более престижную и денежную работу.

Еще одна «болевая» точка в функционировании школы связана с переориентацией родителей на материальное обеспечение семьи в ущерб воспитанию детей. Родители стремятся переложить свою обязанность по воспитанию детей на учителей, тем самым увеличивая и без того большую нагрузку педагога.

Проблема: необходимость изучения качества жизни учителей Тюменской области в контексте современных тенденций функционирования института школьного образования в целом.

Объект исследования: учителя школ Тюменской области (без автономных округов).

Предмет исследования: качество жизни учителей школ Тюменской области.

Цель исследования: изучение качества жизни учителей школ Тюменской области.

Задачи исследования:

- изучить удовлетворенность учителей своей жизнью (наиболее волнующие учителя процессы в российском обществе; удовлетворенность отдельными сторонами своей жизни; бюджет вне рабочего времени учителя; удовлетворенность здоровьем; уверенность в завтрашнем дне; оценка своей материальной обеспеченности);
- исследовать удовлетворенность профессией и общественным положением учителя;
- измерить удовлетворенность учителей отдельными параметрами трудовой жизни (удовлетворенность материальным уровнем жизни, обеспечиваемым доходом от трудовой деятельности; организацией и условиями труда; содержанием и содержательностью работы; карьерой и профессиональной самореализацией; взаимоотношениями с учениками, родителями, коллегами; результатами и результативностью труда; менеджментом в школе);
- изучить академическую мобильность учителей Тюменской области через степень соответствия учителя требованиям, предъявляемым к педагогам (Профессиональный стандарт педагога) и уровень профессиональной компетентности (воспитательная, коммуникативная, ИКТ-компетентность педагогов).

Гипотезы исследования

В ближайшем будущем общественная значимость профессии учителя повысится. Уровень жизни большинства учителей Тюменской области за последние 5 лет несколько повысился или остался без изменений.

Большинство учителей довольны своей профессией, но не довольны уровнем оплаты своего труда, что свидетельствует о высокой значимости такого фактора, как преданность своему делу, который позволяет учительству оптимистично смотреть в будущее, профессионально выполнять сложные задачи модернизации образования без достойных материальных стимулов.

Для получения достойной заработной платы учителя вынуждены брать дополнительные часы, так как на одну ставку сложно

прожить. Наиболее актуальна эта ситуация для учителей начальных классов, которые вынуждены работать в две смены.

Учителя перегружены «бумажной» работой, заполнением большого количества документации (не всегда понятной и нужной), обязанностью согласования каждого действия с родителями. Необходимость вовремя сдать требуемую отчетность не дает возможности выполнять непосредственные обязанности по воспитанию и обучению школьников.

Современные родители (особенно молодые) отстраняются от своей роли в социализации ребенка и перекладывают ответственность по воспитанию детей на учителей.

Большая учебная нагрузка у значительной части учителей снижает качество преподавания из-за сокращения времени на самостоятельное повышение квалификации.

При достаточно высокой оснащенности школ Тюменской области цифровыми инструментами и технологиями наблюдается недостаточный уровень компьютерной грамотности учителей и их готовности к повседневному использованию информационных и коммуникационных технологий в процессе обучения и воспитания.

Обостряется противоречие между стратегией модернизации школы «сверху» и растущим многообразием местных условий и потребностей, на которые должна отвечать школа. Реформы «сверху» не оставляют места для реальных инициатив «снизу», ограничивают возможности для принятия эффективных и ответственных решений в регионах, муниципалитетах, образовательных учреждениях.

Учителя школ Тюменской области не полностью соответствуют современным требованиям, предъявляемым к педагогам.

Невысока академическая мобильность учителей Тюменской области, обусловленная средним уровнем профессиональной ИКТ-компетентности, отсутствием свободного времени для повышения квалификации, низкой лингвистической компетентностью (владение иностранным языком).

Теоретическая интерпретация

Качество жизни — показатель уровня комфорта, удовлетворенность работой, общением, своей жизнью в целом; состояние удов-

летворения материальных и культурных потребностей людей в сравнении с определенным стандартом.

Выделяют четыре ценностных аспекта качества жизни:

- физическое: мобильность, здоровье, соматический комфорт, функциональные параметры и т. д.;
- психическое: удовлетворенность, покой, радость и т. п.;
- социальное: семейные, культурные, рабочие, экономические отношения;
- духовное: смысл жизни, цели, ценности.

Качество жизни в данном исследовании рассматривается как оценочная категория жизни учителя, основанная на удовлетворенности условиями своей жизни. Качество жизни — это субъективная оценка удовлетворенности тремя сферами:

- 1) удовлетворенность своей жизнью;
- 2) удовлетворенность (в целом) своей нынешней работой, профессией;
- 3) удовлетворенность отдельными параметрами трудовой жизни.

Воспитательная компетентность: актуальное качество личности учителя, показывающее его возможности оказывать воспитательное воздействие на личностное развитие ребенка (мотивационно-ценностный, интеллектуальный, коммуникационный компоненты).

Коммуникативная компетентность: владение иностранным языком.

ИКТ-компетентность: квалифицированное использование общераспространенных в данной профессиональной области средств ИКТ при решении профессиональных задач.

Академическая мобильность учителей — способность адекватно реагировать на изменения педагогической реальности, находить ответы на вызовы эпохи, передвигаться в педагогическом пространстве в соответствии с задачами, актуализированными общественной образовательной политикой, или же в ответ на изменение жизненных обстоятельств.

Эмпирическая интерпретация

<i>Показатель</i>	<i>Способы измерения</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>№ вопроса в анкете/ гайде фокус-группы</i>
I. Удовлетворенность своей жизнью	Наиболее волнующие процессы в российском обществе	Коррупция	А № 13
		Падение нравов в обществе и снижение культурного уровня	
		Преступность	
		Опасение стать бедным, оказаться на дне	
		Незащищенность прав и свобод гражданина	
		Безработица	
		Рост наркомании и алкоголизма	
		Снижение уровня жизни, рост цен	
		Экономический кризис	
	Удовлетворенность отдельными сторонами своей жизни	Благосостоянием семьи	А № 107
		Размерами жилой площади	А № 108
		Благоустроенностью квартиры	А № 109
		Экологическими условиями в месте проживания	А № 110
		Бытовыми условиями в месте проживания	А № 111
		Счастьем в жизни	А № 112
		Разнообразием потребляемых продуктов питания	А № 113
		Качеством потребляемой пищи	А № 114
		Суточным сном	А № 115
		Физической активностью	А № 116
		Духовным богатством жизни	А № 117

<i>Показатель</i>	<i>Способы измерения</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>№ вопроса в анкете/ гайде фокус-группы</i>
		Поддержкой семьи, родственников, друзей в случае серьезных неприятностей	А № 118
		Душевным состоянием в последнее время	А № 119
		Жизнью в целом	А № 120
	Свободное от основной и домашней работы время	Количество свободного времени от основной и домашней работы в неделю	А № 104
		Занятия в свободное от основной и домашней работы время	А № 105
		Проведение своего отпуска в прошлом году	А № 106
	Удовлетворенность здоровьем	Оценка своего здоровья	А № 121
		Ведение здорового образа жизни	А № 122
	Уверенность в завтрашнем дне	Настрой на будущее	А № 123
		Оценка материального положения семьи через 5 лет	А № 124
	Оценка материальной обеспеченности семьи	Удовлетворенность финансовым положением семьи	А № 73
		Оценка уровня материального положения семьи	А № 131, 133
		Характер жилья	А № 132
	Оценка своей материальной обеспеченности	Отнесение к определенной страте	А № 130
	Удовлетворенность профессией	Причины выбора профессии учителя	А № 1
		Степень удовлетворенности профессией	А № 2

<i>Показатель</i>	<i>Способы измерения</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>№ вопроса в анкете/ гайде фокус-группы</i>
II. Удовлетворенность (в целом) своей нынешней работой, профессией		Престиж профессии за последние 5 лет	А № 3, Ф/Г № 1
		Причины возможной смены профессии	А № 6
	Общественное положение учителя	Удовлетворенность общественным положением	А № 4, Ф/Г № 1
		Авторитетность современного педагога	А № 5, Ф/Г № 2, 3
		Меры повышения статуса учителя	А № 7
		Удовлетворенность оценкой социальной значимости своего труда	А № 71, Ф/Г № 1
		Удовлетворенность работой в целом	А № 75
III. Удовлетворенность отдельными параметрами трудовой жизни	Материальный уровень жизни, обеспечиваемый доходом от трудовой деятельности	Удовлетворенность уровнем своего дохода	А № 74
		Наличие дополнительной работы	А № 37
		Оценка удовлетворенности уровнем оплаты труда	А № 60, 61
		Доля доплат в совокупном доходе	А № 50
		Наличие гаджетов	А № 33
	Организация и условия труда	Условия труда	А № 77, 79
		Оценка удовлетворенности условиями труда	А № 64
		Хорошее качество питания в столовой	А № 76
		Обеспеченность методической литературой	А № 18
		Объем еженедельной поурочной нагрузки	А № 46

<i>Показатель</i>	<i>Способы измерения</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>№ вопроса в анкете/ гайде фокус-группы</i>
		Доля проверки тетрадей, работ учеников в структуре еженедельной занятости	А № 47
		Доля внеклассной работы	А № 48
		Доля «бумажной» работы	А № 62, 63
		Удовлетворенность объемом учебной нагрузки	А № 70
		Удовлетворенность государственным управлением образования	А № 72, Ф/Г № 9, 10
		Оценка утомляемости на работе	А № 58
		Оценка степени умственного напряжения	А № 43
		Оснащенность школы компьютерными программами, техническими средствами	А № 19
		Оснащенность рабочего места учителя	А № 20, 22
		Доступ к сети Интернет	А № 23
		Наличие сайта школы	А № 29
		Наличие в школе Wi-Fi	А № 32
	Предложения по оптимизации организации и условий труда		Ф/Г № 5
	Содержание и содержательность работы	Насколько работа интересная	А № 38
		Работа требует высокой квалификации	А № 39
		Степень удовлетворения работой	А № 40
		Привлекательность работы в глазах других	А № 41
		Степень ответственности работы	А № 42

<i>Показатель</i>	<i>Способы измерения</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>№ вопроса в анкете/ гайде фокус-группы</i>
		Соответствие работы знаниям и способностям	А № 44
		Полнота использования потенциала	А № 45
	Карьера, профессиональная самореализация, обмен опытом	Актуальные направления повышения квалификации	А № 14-17
		Продолжительность самообразования в неделю	А № 49
		Наличие задач, решение которых требует обмена опытом	А № 99, 100
	Взаимоотношения в коллективе	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством школы	А № 68, 80
		Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	А № 67, 86, 87
		Информированность о планах и состоянии дел в коллективе	А № 56
		Сплоченность в коллективе	А № 87-89, 93-95, 97
		Отношение к совместным праздникам	А № 96
	Результаты и результативность труда	Проблемы современной школы	А № 12
		Оценка качеств личности современного педагога	А № 10
		Понимание главных задач учителя	А № 8
		Представление о ведущих функциях современной школы	А № 9, Ф/Г № 8
		Затруднения в реализации функций учителя	А № 11, Ф/Г № 4
		Отношение к работе учителя	А № 51-55, 57

<i>Показатель</i>	<i>Способы измерения</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>№ вопроса в анкете/ гайде фокус-группы</i>
		Отношение к своей школе	А № 81-85
		ИКТ-компетентность учителя	А № 21, 24-28, 30, 32, 34
		Коммуникативная компетентность учителя	А № 35, 36
		Воспитательная компетентность учителя	Ф/Г № 6
		Удовлетворенность взаимоотношениями с учениками	А № 65, 69, Ф/Г № 3
		Удовлетворенность взаимоотношениями с родителями	А № 66, Ф/Г № 3, 7
	Менеджмент в школе	Оценка реального влияния директора школы на дела коллектива	А № 90, 102
		Наиболее востребованные качества директора	А № 91, 92
		Защита интересов работников	А № 101
		Отношение к инициативе и предложениям сотрудников	А № 59, 102
		Частота и предпочтительные пути урегулирования конфликтов	А № 98, 103

Обоснование системы выборки единиц наблюдения

Генеральная совокупность состоит из учителей школ Тюменской области (без ХМАО и ЯНАО). Общий объем генеральной совокупности составляет 9071 человек. Запланированный объем выборки — 1000 человек. Тип выборки — серийная, гнездовая с пропорциональным размещением по возрасту и стажу работы.

На первом этапе были отобраны наиболее типичные населенные пункты Тюменской области, в том числе различные по численности города и районы. На втором этапе в каждом муниципальном образовании объем выборки был распределен пропорционально имеющимся статистическим данным о численности учителей с распределением по возрасту и стажу работы. Метод отбора выборочных единиц — бесповторный. Определение объема выборки зависело от уровня доверительного интервала допустимой статистической ошибки (случайной ошибки). Таким образом, после анализа всех допустимых методов расчета объема выборки, в исследовании было определено, что наиболее оптимально подходит расчет репрезентативной выборки с допущением 5%-й ошибки, разработанный В. И. Паниотто.

Распределение выборочной совокупности

<i>Район Тюменской области</i>	<i>Численность респондентов</i>
Абатский	68
Вагайский	113
Исетский	90
Казанский	83
Ялуторовский	86
Ярковский	80
г. Тюмень	362
г. Тобольск	74
г. Ишим	44
Итого	1000

Методы сбора первичной социологической информации:

1) метод анкетирования, благодаря которому можно получить информацию как о социальных фактах и событиях, так и о мнениях, оценках людей. Предлагаемая анкета предполагает анонимность, возможность дать как один из предложенных вариантов, так и свой личный вариант ответа, четкость постановки вопроса, максимальный охват всех сторон профессиональной деятельности;

2) метод фокус-групп, который позволяет получить качественную информацию через применение эффектов групповой динамики. С его помощью будут углубленно изучены тенденции обесценивания труда учителя и снижения мотивации, а также последствия внедрения клиентского подхода к организации учебно-воспитательного процесса обучения в школе приводят к подмене целей и ценностей образования.

Запланировано проведение 5 фокус-групп (3 фокус-группы в районах области и 2 — в городах).

Рабочий план исследования

№	Название этапа	Срок реализации	Ответственный
1. Подготовительный этап			
1.1	Изучение материалов по указанной теме; составление и согласование программы исследования	01.01.2015-30.01.2015	Г. Ф. Шафранов-Куцев, Е. А. Любимова
1.2	Расчет и согласование выборки исследования	01.02.2015-06.02.2015	Е. А. Любимова
1.3	Создание инструментария	07.02.2015-28.02.2015	Г. Ф. Шафранов-Куцев, Е. А. Любимова
1.4	Осуществление процедуры тиражирования полевой документации	01.03.2015-02.03.2015	М. Ю. Семенов
1.5	Распределение бланков анкет между интервьюерами	03.03.2015-04.03.2015	М. Ю. Семенов
1.6	Проведение инструктажа интервьюеров, модераторов	05.03.2015-06.03.2015	М. Ю. Семенов

2. Организационный этап			
2.1	Сбор социологической информации и осуществление контроля работы интервьюеров и модераторов	07.03.2015-30.03.2015	М. Ю. Семенов
2.2	Оценка опросных листов, отбраковка некачественных и (или) заполненных не в соответствии с инструкцией	01.04.2015-02.04.2015	Г. З. Ефимова
3. Завершающий этап			
3.1	Статистическая обработка информации в программе SPSS	10.04.2015-24.04.2015	Е. А. Любимова Г. З. Ефимова
3.2	Проведение анализа данных	25.04.2015-20.05.2015	Е. А. Любимова Г. З. Ефимова
3.3	Составление отчета	21.05.2015-24.06.2015	Г. З. Ефимова, Е. А. Любимова
3.4	Тиражирование научно-исследовательского отчета	25.06.2015-26.06.2015	Г. З. Ефимова
3.5	Презентация и обсуждение аналитического отчета	29.06.2015-30.06.2015	Г. Ф. Шафранов-Куцев, Г. З. Ефимова

Уважаемый учитель!

Тюменский государственный университет совместно с Тюменской межрегиональной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации проводит социологическое исследование на тему: *«Качество жизни учителей Тюменской области»*.

Отвечая на вопросы анкеты, обратите внимание на пояснения к вопросам (даны в скобках) и обведите номер выбранного варианта (или вариантов, в случае, если это предполагает формулировка вопроса). От того, насколько искренно и точно Вы будете отвечать на вопросы анкеты, будет напрямую зависеть надежность результатов исследования.

Мы гарантируем, что Ваши ответы будут использованы в обобщенном виде, только в интересах исследования.

Спасибо, что Вы согласились принять участие в опросе!

1. Скажите, пожалуйста, почему Вы выбрали профессию «учитель»? (не более трех вариантов)

1. Общественная значимость профессии
2. Возможность заниматься любимым делом
3. Привлекательность работы с детьми
4. Интерес к учебно-методической работе
5. Рекомендации людей, работающих в данной отрасли
6. Профессия родителей
7. Профессиональная деятельность значимого человека
8. Так сложилось
9. Желание работать в школе
10. Другое _____

(укажите, что именно)

2. Довольны ли Вы своей профессией? (выберите один вариант)

1. Вполне доволен
2. Скорее доволен, чем не доволен
3. Скорее не доволен, чем доволен

4. Совсем не доволен
5. Затрудняюсь ответить

3. Как за последние пять лет изменился престиж Вашей профессии?

1. Повысился
2. Не изменился
3. Понизился
4. Затрудняюсь ответить

4. В какой степени Вы удовлетворены своим общественным положением?

1. Удовлетворен
2. Скорее, удовлетворен
3. Скорее, не удовлетворен
4. Не удовлетворен
5. Затрудняюсь ответить

5. Каким Вам представляется авторитет современного педагога?

1. Достаточно сильное влияние, учитель является одним из авторитетов для учеников
2. Недостаточное влияние, ученики воспринимают авторитет учителя как нечто необязательное
3. Никакого влияния
4. Затрудняюсь ответить

6. По каким причинам Вы можете сменить свою профессию? (не более трех вариантов)

1. Низкий уровень заработной платы
2. Работа имеет низкий общественный престиж
3. Работа не позволяет вносить разнообразие и проявлять самостоятельность
4. Работа очень утомляет
5. Работа слишком ответственна
6. Работа учителя отнимает слишком много времени
7. Есть желание попробовать себя в другой сфере
8. Есть способности к административной работе
9. Не планирую менять свою профессию

7. Какие меры могут способствовать повышению социального статуса учителя и престижа профессии?

1. Повышение заработной платы
2. Дополнительные льготы для учителей, вышедших на пенсию
3. Реклама профессии
4. Проведение различных конкурсов, подобных конкурсу «Учитель года»
5. Другое _____

8. Какой Вам представляется главная задача учителя?

1. Давать знания подрастающему поколению
2. Давать знания, воспитывать и формировать личность ученика
3. Организовывать учебный процесс

9. Как Вы думаете, что современная школа должна дать ученикам? (можно отметить несколько вариантов)

1. Прочные знания по предметам
2. Общекультурный кругозор
3. Помощь в выявлении и развитии способностей
4. Опыт общения с людьми
5. Умения пользоваться знаниями для решения жизненных задач
6. Умение учиться самостоятельно
7. Помощь в определении интересов и выборе профессии
8. Подготовку к жизни по общепринятым нормам морали и нравственности, умение вести себя
9. Владение иностранным языком
10. Необходимую подготовку к поступлению в вуз
11. Сохранение и укрепление здоровья
12. Другое _____

10. Какими качествами, по Вашему мнению, обладает современный педагог? (можно отметить несколько вариантов)

1. Высокий уровень эрудиции
2. Глубокие знания своего предмета
3. Высокий культурный уровень
4. Стремление к самосовершенствованию
5. Умение учиться
6. Гуманизм

7. Толерантность
8. Искусство обучения, воспитания
9. Справедливость
10. Лидерские качества
11. Способность понимать и сопереживать

11. В каких направлениях деятельности Вы в настоящее время испытываете затруднения? (отметьте все, что считаете нужным)

1. Подготовка к урокам
2. Проведение уроков
3. Работа с родителями
4. Организация внеурочной деятельности
5. Профилактика девиантного поведения учеников
6. Организация воспитательной деятельности
7. Ведение документации, составление отчетов
8. Особых трудностей нет
9. Другое _____

12. С какими проблемами имеет дело современная школа? (выберите не более трех вариантов)

1. Состояние социально-психологического климата в школе
2. Проблемы материально-технического оснащения
3. Изменение структуры педагогической нагрузки
4. Отношение учеников к обучению
5. Качество учебников
6. Введение ЕГЭ и ИГА
7. Увеличение объема отчетности
8. Старение педагогических кадров в школе
9. Феминизация кадров в школе
10. Увеличение доли «коррекционных» детей

13. Какие процессы российского общества Вас больше всего волнуют? (выберите не более трех вариантов)

1. Коррупция
2. Падение нравов в обществе и снижение культурного уровня
3. Преступность
4. Опасение стать бедным, оказаться на дне

5. Незащищенность прав и свобод гражданина
6. Безработица
7. Снижение уровня жизни, рост цен
8. Рост наркомании и алкоголизма
9. Экономический кризис

14. Когда Вы в последний раз повышали свою квалификацию? *(укажите год, тип программы повышения квалификации)*

15. Ощущаете ли Вы необходимость в повышении своей квалификации?

1. Да
2. Нет (переходите к вопросу 18)

16. Планируете ли Вы в течение 1-3 лет повысить свою квалификацию по выбранному направлению? Если да, то укажите как?

1. Нет
 2. Да _____
-

17. Что мешает повысить Вашу квалификацию по выбранному направлению в ближайшее время? _____

18. Удовлетворены ли Вы наличием в библиотеке школы необходимой по преподаваемому предмету методической литературы?

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить

19. В достаточной ли мере Ваша школа оснащена компьютерными программами, техническими средствами?

1. Да, много доступного для школьников оборудования
2. Да, много оборудования, но им может пользоваться только учитель

3. Нет, оборудование устарело
4. Нет, оборудования мало или оно отсутствует

20. Ваше рабочее место оснащено? *(выделите все, что есть в наличии)*

1. Мультимедийный проектор
2. Экран
3. Ноутбук
4. Сканер
5. Принтер
6. Магнитная доска
7. Интерактивная доска
8. Телевизор
9. Музыкальный центр
10. Документ-камера
11. Система опроса
12. Демонстрационные материалы
13. Другое _____

21. Вы владеете навыками пользования персональным компьютером?

1. Да
2. Нет

22. Ваше рабочее место оснащено персональным компьютером?

1. Да
2. Нет *(переходите к вопросу 27)*

23. На Вашем рабочем месте обеспечен доступ в Интернет?

1. Да
2. Нет

24. Какова частота использования Вами персонального компьютера для работы?

1. Ежедневно
2. Несколько раз в неделю
3. 1 раз в неделю

25. Какие цифровые инструменты и технологии Вы применяете в повседневной практике? (отметьте все, что считаете нужным)

1. Текстовый редактор
2. Электронные базы данных
3. Электронные таблицы
4. Программы для создания презентаций
5. Распечатка дополнительных материалов для урока
6. Программы для работы с видео, звуком и графикой
7. Электронная почта
8. Поиск информации в Интернете
9. Электронные тесты
10. Цифровые энциклопедии и словари
11. Другое _____

26. Для реализации каких задач Вы чаще всего используете информационные технологии на уроке?

1. Контроль знаний
2. Лабораторный практикум
3. Наглядность на уроке
4. Сетевое взаимодействие
5. Другое _____

27. Используете ли Вы в своей работе новый образовательный ресурс Web-школа?

1. Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

28. Каково Ваше отношение к указанному образовательному ресурсу? _____

29. Ваша школа имеет свой сайт в Интернете?

1. Да
2. Нет (переходите к вопросу 31)
3. Затрудняюсь ответить

30. Как часто Вы выходите на сайт школы (узнать/проверить/редактировать информацию)?

1. Ежедневно
2. Несколько раз в неделю
3. Один раз в неделю
4. Один раз в месяц
5. Не посещаю сайт школы

31. Применяете ли Вы в своей работе социальные сети (например, ВКонтакте)? Если да, то, для каких целей? _____

32. В Вашей школе есть Wi-Fi? Если да, то как Вы используете Wi-Fi для работы?

1. Да _____
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

33. Есть ли у Вас личные гаджеты? (можно отметить несколько вариантов)

1. Телефон
2. Компьютер
3. Ноутбук
4. Планшет
5. Другие _____

34. Используете ли Вы их для выполнения своей работы? Если да, то каким образом? _____

35. Владеете ли Вы иностранным языком?

1. Не владею (*переходите к вопросу 37*)
2. Читаю, перевожу со словарем
3. Читаю, могу объясниться
4. Владею свободно
5. Владею свободно, так как имею специальное образование

36. Для каких целей Вы используете иностранный язык?

1. Для чтения литературы
2. В туристических поездках
3. Для чтения профессиональной литературы

4. Для пользования Интернетом
5. Для профессиональных контактов за рубежом
6. Другое _____

37. Если ли у Вас дополнительная работа?

1. Не подрабатываю
2. Беру дополнительную нагрузку в своей школе или подрабатываю в других школах
3. Занимаюсь репетиторством
4. Занимаюсь деятельностью, не связанной с основной работой

38-44. Обозначьте свое мнение по каждому из приведенных ниже утверждений о Вашей работе (выбрать один вариант):

		Нет	В основном нет	В основном да	Да
38	Считаете ли Вы, что Ваша работа интересная?	1	2	3	4
39	Считаете ли Вы, что Ваша работа требует высокой квалификации?	1	2	3	4
40	Считаете ли Вы, что Ваша работа в целом удовлетворяет Вас?	1	2	3	4
41	Считаете ли Вы, что Ваша работа нравится другим?	1	2	3	4
42	Считаете ли Вы, что Ваша работа ответственная?	1	2	3	4
43	Считаете ли Вы, что Ваша работа требует большого умственного напряжения?	1	2	3	4
44	Считаете ли Вы, что Ваша работа соответствует Вашим знаниям и способностям?	1	2	3	4

45. Насколько полно используются в работе Ваши знания, способности и профессиональные навыки (Ваш потенциал)? Оцените в процентах (для этого необходимо обвести соответствующую цифру кружком):

Потенциал
практически не
используется

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90
100

Потенциал ис-
пользуется пол-
ностью

Затрудняюсь ответить

46. Какая у Вас еженедельная урочная нагрузка?

1. Менее 17 часов
2. 17-20 часов
3. 21-30 часов
4. Более 30 часов

47. В структуре еженедельной занятости проверка тетрадей, работ учеников занимает у Вас:

1. Не более 4 часов
2. От 5 до 8 часов
3. Свыше 8 часов в неделю

48. Какое количество часов в неделю у Вас занимает вне-классная работа со школьниками?

1. У меня нет внеклассной работы
2. 1-4 часа
3. 5-8 часов
4. Свыше 8 часов

49. Какое количество часов еженедельно Вы уделяете само-образованию, чтению профессиональной литературы?

1. Не более 4 часов
2. От 5 до 8 часов
3. От 9 до 12 часов

50. Какова доля доплат за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетом и др. в Вашем совокупном доходе в месяц?

1. Я не беру дополнительную работу
2. Доплаты составляют до 20% моего дохода
3. Доплаты составляют от 21% до 50% моего дохода

51-59. Охарактеризуйте Ваше отношение к работе (в каждой строке выберите один вариант):

	<i>Можете ли Вы про себя сказать, что</i>	<i>Практически никогда</i>	<i>Иногда</i>	<i>Довольно часто</i>	<i>Практически всегда</i>
51	Работаете в полную меру своих сил и способностей	1	2	3	4
52	Заинтересованы выполнить работу лучше, с высоким качеством	1	2	3	4
53	Проявляете инициативу на работе	1	2	3	4
54	Успешно справляетесь с работой	1	2	3	4
55	Оказываете влияние на дела в коллективе	1	2	3	4
56	Хорошо информированы о планах, состоянии дел в коллективе	1	2	3	4
57	Чувствуете себя ответственным за дела в коллективе	1	2	3	4
58	Устаете на работе	1	2	3	4
59	Поощряетесь за успешную работу	1	2	3	4

60. Оцените уровень оплаты труда учителя:

1. Заработная плата вполне достойная
2. Заработная плата может обеспечить только минимальные потребности и не отражает реальных затраченных трудовых усилий
3. Заработная плата не обеспечивает даже минимальных потребностей, чтобы достойно жить, нужны дополнительные источники дохода

61. Каков, по Вашему мнению, основной путь увеличения доходов учителя? _____

62. Укажите количество часов в неделю, которое у Вас уходит на различного рода «бумажную» работу, не связанную напрямую с Вашими обязанностями:

1. Не трачу время на «бумажную» работу
2. От 1 до 4 часов
3. От 5 до 8 часов

63. Опишите эту «бумажную» работу _____

64-75. Охарактеризуйте удовлетворенность различными сторонами Вашей жизни (в каждой строке выберите один вариант):

		<i>Полностью удовлет- ворен</i>	<i>Скорее удовлет- ворен</i>	<i>Скорее не удовлет- ворен</i>	<i>Не удов- летворен</i>
64	Оценка удовлетво- ренности условиями труда	1	2	3	4
65	Отношения с учени- ками	1	2	3	4
66	Отношения с родите- лями	1	2	3	4
67	Отношения с колле- гами	1	2	3	4
68	Отношения с админи- страцией школы	1	2	3	4
69	Отношение учеников к процессу обучения	1	2	3	4
70	Объем учебной на- грузки	1	2	3	4
71	Оценка социальной значимости моего труда	1	2	3	4

72	Государственное управление образованием	1	2	3	4
73	Финансовое положение моей семьи	1	2	3	4
74	Уровень моего дохода	1	2	3	4
75	Работа в целом	1	2	3	4

76. По Вашему мнению, столовая школы предоставляет хорошее качественное питание?

1. Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

77-79. Оцените условия своего труда (в каждой строке выберите один вариант):

	<i>Условия труда</i>	<i>Хорошие</i>	<i>Удовлетворительные</i>	<i>Плохие</i>
77	Санитарно-гигиенические (степень освещенности, шумового или вибрационного воздействия)	1	2	3
78	Организационные (режим труда, физическая и психическая нагрузка, особенности рабочей позы)	1	2	3
79	Социально-психологические (неформальные отношения с коллегами, руководителями, социально-психологический климат)	1	2	3

80. Когда возникают проблемы, насколько свободно Вы чувствуете себя в необходимости задать вопросы своему руководителю?

1. Полностью свободен
2. Относительно свободен
3. Не чувствую свободы

81. Как Вы считаете, Ваша школа в сравнении с другими школами:

1. Управляется наилучшим образом
2. Управляется лучше, чем большинство школ
3. Управляется на уровне других школ
4. Управляется не так хорошо, как другие школы
5. Одна из наиболее плохих по качеству управления школ

82. Что Вы больше всего не любите в своей школе?

83. Что Вам больше всего нравится в Вашей школе?

84. По Вашему мнению, Ваша школа *(можно отметить несколько вариантов)*:

1. Хорошее место работы для молодежи
2. Не лучшее место работы для молодежи
3. Плохое место работы для молодежи
4. Хорошее место работы для лиц в зрелом возрасте
5. Не лучшее место работы для лиц в зрелом возрасте
6. Плохое место работы для лиц в зрелом возрасте
7. Хорошее место работы для моих детей
8. Не лучшее место работы для моих детей
9. Плохое место работы для моих детей

85. Как Вы чувствуете себя, когда говорите другим о том, в какой школе Вы работаете (речь не идет о Вашей должности)?

1. Чувствую гордость
2. Чувствую просто удовлетворение
3. Ничего не чувствую
4. Не люблю упоминать
5. Чувствую стыд
6. Затрудняюсь ответить

86. Удовлетворены ли Вы своим коллективом?

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет

5. Затрудняюсь ответить

87. Какие чувства Вы испытываете по отношению к своему коллективу?

1. Симпатию
2. Скорее симпатию, чем антипатию
3. Скорее антипатию, чем симпатию
4. Антипатию
5. Затрудняюсь ответить

88. Перешли бы Вы на другую работу, если бы представилась такая возможность?

1. Да
2. Нет
3. Не думал(а) об этом

89. Если «да», то какие условия должны быть Вам предложены?

1. Более благоприятные условия работы
2. Более теплые отношения в коллективе
3. Большие возможности проявить свои способности
4. Лучшие взаимоотношения с руководителем
5. Более высокая заработная плата

90. Как Вы считаете, пользуется ли директор школы реальным влиянием на дела коллектива?

1. Безусловно, да
2. Пожалуй, да
3. Трудно сказать
4. Пожалуй, нет
5. Безусловно, нет
6. Затрудняюсь ответить

91. Какие качества сегодня больше всего нужны директору?

1. Организаторские
2. Профессиональные (знания, умения и навыки)
3. Моральные (справедливость, требовательность к себе, доброжелательность к людям)
4. Коммуникативные (умение найти подход к каждому)
5. Другое _____

92. Обладает ли этими качествами Ваш руководитель?

1. Да, определенно
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить

93. С каким из приведенных ниже утверждений Вы согласны?

1. Большинство из членов нашего коллектива — хорошие, симпатичные мне люди
2. В нашем коллективе есть разные люди
3. Большинство членов нашего коллектива — люди малопривлекательные

94. Можно ли сказать, что коллектив школы делится на микрогруппы?

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить

95. Охарактеризуйте атмосферу, присущую Вашему трудовому коллективу:

1. Дружеская, доброжелательная
2. Атмосфера взаимного уважения
3. Деловая атмосфера (общаетесь только по вопросам работы)
4. «Каждый сам за себя»
5. Нездоровая (нетоварищеская) атмосфера

96. Как часто, Вы считаете, желательно устраивать совместные праздники и вечера досуга?

1. Как можно чаще
2. 1-2 раза в квартал
3. 1-2 раза в год
4. Крайне редко
5. Не люблю таких мероприятий

97. Оцените сплоченность Вашего трудового коллектива по 5-балльной шкале, где 1 — очень низкая, 2 — низкая, 3 — средняя, 4 — выше среднего, 5 — высокая:

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

98. Как часто у Вас бывают конфликты с кем-то из членов Вашего коллектива?

1. Никогда, я не конфликтный человек
2. Редко, только с отдельными членами коллектива
3. Иногда бывают, с определенными людьми
4. Постоянно, со многими членами коллектива

99. Есть ли у Вас профессиональные задачи, решение которых требует знакомства с опытом работы других педагогов Вашей школы?

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет

100. Охарактеризуйте, каким образом чаще всего происходит обмен опытом с другими учителями: _____

101. Согласны ли Вы с тем, что руководство школы защищает Ваши интересы и заботится о Вас?

1. Полностью согласен
2. Скорее согласен
3. Скорее не согласен
4. Совершенно не согласен

102. Как часто Вы лично за последний учебный год по своей инициативе обращались (обсуждали, советовались) по вопросам преподавания и воспитания к директору?

1. Раз в неделю
2. Несколько раз в месяц
3. Раз в месяц
4. Реже чем раз в месяц

103. Если у Вас возникла конфликтная ситуация (например, по разделению обязанностей), какие пути ее урегулирования используете прежде всего?

1. Решить конфликтный вопрос самостоятельно, договорившись между собой
2. Обратиться к руководству
3. Обсудить ситуацию с коллегами
4. Свой вариант _____

Расскажите немного о Вашем свободном времени.

104. Какое количество часов в неделю у Вас свободно от основной и домашней работы?

1. От 1 до 4 часов
2. От 5 до 8 часов
3. От 8 до 12 часов
4. Свыше 12 часов

105. В свободное от основной и домашней работы время Вы чаще всего (можно отметить несколько вариантов):

1. Смотрю телевизионные передачи, слушаю радио
2. Посещаю собрания политических организаций
3. Читаю газеты, журналы
4. Совершаю прогулки
5. Играю, занимаюсь с детьми
6. Работаю на приусадебном участке, даче
7. Имею хобби и занимаюсь им дома (рукоделие, фотография и т. п.)
8. Занимаюсь самообразованием
9. Хожу в кино, театр, на концерты
10. Посещаю музеи, выставки
11. Просто отдыхаю, ничего не делаю
12. Занимаюсь в различных кружках, клубах по интересам (танцы, музыка и т. п.)
13. Посещаю дискотеки, ночные клубы, другие развлекательные мероприятия

14. Хожу в церковь (мечеть, молельный дом)
15. Бываю в ресторане, кафе
16. Встречаюсь и общаюсь с друзьями у себя дома
17. Увлекаюсь компьютером, Интернетом, играю в компьютерные игры
18. Слушаю музыку, читаю книги, смотрю видео
19. Другое _____

106. Как Вы провели большую часть своего отпуска в прошлом году?

1. Отдыхал(а) в зарубежной туристической поездке
2. Отдыхал(а) по путевке, курсовке (лечебной, туристической и т. п.)
3. Отдыхал(а) в курортном месте без путевки
4. Отдыхал(а) за городом, на даче
5. Уезжал(а) отдыхать, гостить к родственникам
6. Ездил(а) за покупками, по семейным делам
7. Провел(а) отпуск дома, занимался(лась) семейными делами
8. Брал(а) на время отпуска дополнительную работу
9. Не имел(а) отпуска

107-121. Оцените некоторые аспекты качества Вашей жизни по шкале от 1 до 10 (где 1 — минимальный уровень, 10 — максимальный):

107. Довольны ли Вы благосостоянием Вашей семьи?		
совершенно нет	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	полностью да
108. Довольны ли Вы размерами жилой площади?		
совершенно нет	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	полностью да
109. Довольны ли Вы благоустроенностью квартиры, дома?		
совершенно нет	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	полностью да
110. Довольны ли Вы экологическими условиями в месте проживания? (шум, пыль)		
совершенно нет	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	полностью да
111. Довольны ли Вы бытовыми условиями в месте проживания? (магазины, услуги и т. д.)		
совершенно нет	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	полностью да

112. Насколько Вы считаете свою жизнь счастливой?		
совершенно нет	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	полностью да
113. Довольны ли Вы разнообразием потребляемых продуктов питания?		
совершенно нет	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	полностью да
114. Довольны ли Вы качеством пищи, потребляемой Вами?		
совершенно нет	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	полностью да
115. Довольны ли Вы своим суточным сном?		
совершенно нет	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	полностью да
116. Довольны ли Вы своей физической активностью?		
совершенно нет	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	полностью да
117. Считаете ли Вы свою жизнь духовно богатой? (искусство, литература, музыка)		
духовно бедная	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	духовно богатая
118. В случае серьезных неприятностей можете ли Вы рассчитывать на поддержку семьи, родственников, друзей?		
совершенно не могу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	могу рассчитывать как на себя
119. Оцените свое душевное состояние в последнее время:		
очень плохое	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	очень хорошее
120. Оцените в целом, как складывается Ваша жизнь:		
очень плохо	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	очень хорошо

121. Как Вы оцениваете свое здоровье?

1. Отличное — болею очень редко
2. Хорошее — изредка испытываю некоторые недомогания
3. Удовлетворительное — нередко различные недомогания
4. Слабое — болею часто, имею хронические заболевания

122. Ведете ли Вы здоровый образ жизни?

1. Да
2. Нет
3. Не всегда

123. С каким настроением Вы смотрите в будущее?

1. С надеждой и оптимизмом
2. Спокойно, без особых тревог и иллюзий
3. С тревогой и неуверенностью
4. Со страхом и отчаянием

124. По Вашему мнению, как изменится материальное положение Вашей семьи через 5 лет?

1. Существенно улучшится
2. Немного улучшится
3. Все останется без изменений
4. Немного ухудшится
5. Существенно ухудшится

125. Укажите Ваш пол:

1. Мужской
2. Женский

126. Укажите Ваш возраст:

1. Менее 30 лет
2. 30-39 лет
3. 40-49 лет
4. 50-59 лет
5. 60-65 лет
6. Старше 65 лет

127. Укажите Ваш семейный статус:

1. Не замужем/не женат
2. Замужем/женат
3. Разведен(а)
4. Проживаем раздельно
5. Вдова (вдовец)

128. Количество детей в Вашей семье:

1. Нет детей
2. Один ребенок
3. Двое детей
4. Трое и более детей

129. Состав Вашей семьи:

1. Живу один (одна)
2. Супруги без детей
3. Супруги без детей, но с родителями (или одним из них)
4. Супруги с ребенком (детьми)
5. Супруги с ребенком (детьми) и родителями (или одним из них)
6. Мать (отец) с ребенком (детьми)
7. Мать (отец) с ребенком (детьми) и родителями (или одним из них)

130. К какому социальному слою общества Вы себя относите?

1. Элита
2. Верхний слой
3. Выше среднего
4. Средний слой
5. Ниже среднего
6. Низший слой
7. Социальное дно
8. Затрудняюсь ответить

131. Оцените уровень материального положения Вашей семьи:

1. Мы едва сводим концы с концами. Денег не хватает даже на продукты
2. На продукты и другие обязательные траты денег нам хватает, но покупка одежды вызывает серьезные затруднения
3. Хватает денег только на питание и одежду, но покупка товаров длительного пользования является проблемой, приходится откладывать или брать в кредит
4. Денег хватает на покупку товаров длительного пользования — холодильника, утюга или телевизора, но не автомобиля или квартиры
5. Семья вполне обеспечена, затруднение может вызвать покупка очень дорогих вещей (загородная недвижимость, очень дорогие автомобили)
6. Не испытываем материальных затруднений и можем позволить себе покупку автомобиля и квартиры

132. Опишите характер Вашего жилья:

1. Отдельная квартира в собственности
2. Общежитие
3. Собственный дом
4. Арендуемая квартира/дом
5. Другое _____

133. Как Вы считаете за последние 5 лет материальное положение Вашей семьи:

1. Существенно улучшилось
2. Немного улучшилось
3. Все осталось без изменений
4. Немного ухудшилось
5. Существенно ухудшилось

134. Укажите занимаемую Вами должность: _____

135. Какая наиболее типичная численность учеников в классах, где Вы в настоящее время преподаете? _____

136. Укажите уровень Вашего образования (можно выбрать несколько ответов):

1. Среднее специальное (педагогическое)
2. Среднее специальное (не педагогическое)
3. Высшее педагогическое
4. Незаконченное высшее
5. Иное высшее _____
6. Послевузовское (аспирантура)

137. Укажите Ваш общий трудовой педагогический стаж:

1. До 5 лет
2. От 6 до 10 лет
3. От 11 до 20 лет
4. Свыше 20 лет

138. Укажите Ваш педагогический стаж в данной школе:

1. До 5 лет
2. От 6 до 10 лет
3. От 11 до 20 лет

4. Свыше 20 лет

139. Укажите Вашу квалификационную категорию:

1. Высшая категория

2. 1-я категория

3. 2-я категория

4. Аттестован на соответствие

5. Не проходил аттестацию

Населенный пункт: _____

Школа: _____

Спасибо за ответы! Благополучия Вам и Вашей семье!

Вступительное слово модератора фокус-группы

Здравствуйте! Тюменский государственный университет совместно с Тюменской межрегиональной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации проводит социологическое исследование качества жизни учителей школ Тюменской области. Образование и Учитель, как его главная фигура, оказывают значительное воздействие на качество социальных процессов в нашем обществе.

Сегодняшняя наша беседа посвящена этому. Ваши ответы на вопросы о социальном положении учителей школ и профессиональном развитии учительства позволят в дальнейшем сформулировать рекомендации по их оптимизации.

Я коротко расскажу о принципах этой беседы. У нас не бывает правильных и неправильных ответов. Нам нужно знать только Вашу точку зрения на поставленный вопрос. Я буду только направлять Вашу беседу и задавать дополнительные вопросы. Считайте, что Вы ведете между собой неформальную беседу. Данные нашего исследования будут представлены для научных целей только в общем виде. Нигде не будут фигурировать Ваши имена и Ваши фамилии.

Прошу говорить погромче, потому что у нас, несмотря на анонимность исследования, идет запись, чтобы мои коллеги, при анализе нашей беседы, смогли потом прослушать ее и на этой основе составить свое заключение и рекомендации. Давайте знакомиться. Меня зовут *Максим*. Ваши имена напишите, пожалуйста, на бумаге. Это может быть даже вымышленное имя, главное называйте его, когда будете говорить, чтобы мы потом могли отличить в записи Ваше выступление.

Гайд для проведения фокус-группового исследования

1. Как Вы считаете, изменилось ли в обществе отношение к труду учителя, оценка социальной значимости труда учителя? Охарактеризуйте.

2. Существует мнение, что наблюдается обесценивание труда учителя и снижение его мотивации. Согласны ли Вы с ним?

3. Оцените последствия внедрения так называемого клиентского подхода к организации процесса обучения в школе (его суть: «ученик всегда прав»; нужно «угождать» ученикам, родителям). Как он влияет на процесс обучения?

4. С какими проблемами Вы чаще сталкиваетесь в своей работе? (Сначала не «наталкивать» на ответы. Послушать, что скажут участники. Затем можно уточнить об условиях труда, отношениях в коллективе, отношениях с начальством, охране и восстановлении здоровья и пр.).

5. Что бы Вы могли предложить для оптимизации организации и условий своего труда? (условия труда, обеспечение литературой, технические средства обучения, объем нагрузки и т. п.)

6. Расскажите, насколько полно удается реализовать воспитательную функцию учителя? Что могло бы способствовать ее реализации?

7. Как выстраиваются отношения с родителями? С какими проблемами Вы сталкиваетесь?

8. Что помогает Вам в работе? Что мешает Вам в работе?

9. Как Вы видите основные задачи современной школы? Насколько полно она их решает? Насколько актуально противоречие между устанавливающимися демократическими принципами, гуманизацией образования и авторитарными традициями школы?

10. Как Вы оцениваете результаты и перспективы проводимых реформ образования в нашей стране?

11. Каково Ваше отношение к введению новых форм педагогической работы? Насколько востребовано в настоящее время педагогическое новаторство, творческий подход? Есть ли возможности для его реализации?

Значимые характеристики участников фокус-группы

Пол

Возрастная группа

Стаж

Квалификационная категория

Начальные/средние/старшие классы

СТЕНОГРАММЫ ФОКУС-ГРУПП С УЧИТЕЛЯМИ ШКОЛ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ФОКУС-ГРУППА № 1

Место проведения: АНО ОДООЦ «Ребятчья республика»

Дата проведения: 21.02.2015

МОДЕРАТОР:

аспирант кафедры общей и экономической социологии
Тюменского государственного университета М. Ю. Семенов

СОСТАВ УЧАСТНИКОВ ФОКУС-ГРУППЫ:

№	Имя	Пол	Возрастная группа	Стаж, лет	Квалификационная категория	Начальные/средние/старшие классы
1	Владимир (В)	Муж.	До 30 лет	3	1	Средние, старшие
2	Виктория (Ви)	Жен.	До 30 лет	1,5	Отсутствует	Средние, старшие
3	Екатерина (Е)	Жен.	До 30 лет	1,5	Отсутствует	Средние, старшие
4	Анна (А)	Жен.	До 30 лет	5,5	1	Начальные, средние, старшие
5	Олеся (О)	Жен.	До 30 лет	6	1	Начальные
6	Любовь (Л)	Жен.	До 30 лет	1,5	Отсутствует	Начальные
7	Мария (Ма)	Жен.	До 30 лет	1,5	Отсутствует	Начальные
8	Мария (Мар)	Жен.	До 30 лет	4	Отсутствует	Средние, старшие

М: Как Вы считаете, изменилось ли в обществе отношение к труду учителя, оценка социальной значимости труда учителя? Охарактеризуйте.

В: Моя позиция такова: сейчас происходит ущемление прав учителя, хотя и не в полной мере, но все равно это не дает полностью раскрыться учителю. Сейчас же все за права ребенка, им решили делать больше, чем положено, поэтому учитель не может полностью реализовать свою педагогическую деятельность. Там все равно должно быть и поощрение, и наказание, но если сейчас наказать ребенка, то он сообщает об этом родителям, а они начинают «качать» свои права, причем не в самых серьезных случаях. Например, выставление той или иной оценки. Получив тройку, дети могут подать жалобу, и им это разрешается.

Ви: Я согласна с этим. У нас есть права и обязанности педагогов, учителей и воспитателей. Однако воспитанием должен заниматься родитель. Начиная с детского сада, сталкиваемся с тем, что ребенок не умеет элементарных вещей, например садиться на горшок. Он ходит в памперсах, то есть родители его этому не учат, но у воспитателя будет эта обязанность. И ребенка нужно этому научить при количестве 40 человек в группе. При этом родители жалуются: «А вы знаете, как тяжело воспитать троих детей?». Опять же если ты не в состоянии их воспитать, возникает вопрос, а «зачем ты их тогда рожала?». То же самое у нас происходит и дальше. Если мать в школе ребенку с шестого класса разрешает курить, и у нее нет авторитета на него, то, что мы хотим от ребенка. Мы с ним разговариваем, психологи проводят работу. Для него мама не авторитет, мы-то тогда кто вообще такие? Он может спокойно и нецензурной лексикой воспользоваться. Был случай, что ребенок очень часто уходил из дома. Мать знала об этом, но не подавала заявление в милицию, школе пришлось проявлять в этом инициативу. То есть от нас требуют все, мы все должны, должны его воспитать, но что тогда должен сделать родитель? Он же тоже должен чему-то научить и что-то ему показать. Педагог не может все это сделать с группой в 25 человек.

М: Виктория, спасибо за ответ.

А: За последние 5 лет, когда я начала работать, отношение к профессии учителя изменилось. Я из профессиональной династии, моя мама — учитель, ветеран труда. Поэтому то, как она начинала, как они работали и какую заработную плату им платили, это было некое принижение труда учителя. Сейчас же нас поощряют, на за-

работную плату жаловаться не надо, тем более в нашем регионе, но и ответственности у учителя стало больше. Поэтому я соглашусь с моей коллегой, что сейчас на плечи учителя возложили даже воспитание детей, при этом спрашивают с нас так, как будто бы мы их родные родители. То есть, с одной стороны, положение и отношение к учителю улучшилось, но, с другой стороны, ответственности стало больше.

Л: На мой взгляд, имидж учителя сегодня постепенно улучшается. Но, конечно, это еще не так, как было во времена наших родителей, когда учитель был образцом для подражания. Дети сидели и «заглядывали в рот» учителю. Сейчас дети не прислушиваются к учителю. Родители также не являются образцом для подражания. В своей практике я столкнулась со случаем, когда ребенок может очень хорошо учиться, у него это заложено от природы, но он просто не хочет, а родители ему в этом способствуют. Я вызываю маму, говорю: «так и так», а мама говорит, что ей это не надо. То есть о каком слове учителя может идти речь, когда даже родитель говорит, что ему это не надо? Поэтому имидж упал, и довольно сильно.

М: Соответственно, в итоге мы имеем то, что спрос с труда учителя возрастает, а имидж самого учителя как персоны падает. Все верно?

Ви: Да.

Л: Да, так и есть.

О: Вот, я здесь сижу и слушаю, и у меня создается двоякое ощущение. С одной стороны, я с вами согласна, что в работе встречаются трудные родители, трудные дети, но вы пришли в профессию и вы ее выбрали. Сейчас, говоря о том, что на вас возлагается какая-то ответственность, а родители от нее отказываются, не забывайте, что вы выбрали эту профессию, вы и есть образец перед классом. Дети будут «заглядывать вам в рот», если вы в это верите. Вы делайте так, чтобы они на вас смотрели. Их будет 25 или 35 в классе, и даже самому плохому Вовочке вы дайте то, чего ему не хватает дома: любви и внимания. Мы тут даже не можем говорить о том, что имидж профессии понижается, чем нас больше, тем лучше. Мы создаем имидж профессии, а не кто-то другой. Дело не в детях или родителях.

Мар: Да, имидж, конечно, в чем-то падает, но когда мы приходим в профессию, мы идем в класс, и я, как учитель русского языка, должна им показать не только нормы орфографические и пунктуационные, но и нормы поведения, начиная от внешнего вида и до моих поступков. Если я буду образцом для подражания, то даже при плохом социуме ребенок, когда он вырастет, поймет, что то, что делают мама и папа, — это не есть хорошо. Может быть, это и поможет выйти ему из такой среды.

Л: В моем случае было наоборот, там ребенок находится в той среде, где его холят и лелеют. То есть его любят и оберегают, так что бывает и по-другому.

М: Существует мнение, что наблюдается обесценивание труда учителя и снижение его мотивации. Согласны ли Вы с ним?

Е: Однозначно, нет. Сегодня чего только не предпринимают, как сама школа, город, так и комитет по образованию, чтобы привлекать выпускников вузов работать в школе. Лично я работаю в прекрасной школе, мне повезло по жизни, у меня есть все условия для работы с детьми. Мы имеем информационные источники для работы с детьми, материальное стимулирование и т. д.

Ма: Я соглашусь с коллегой. Просто, когда есть поддержка в среде, где ты работаешь, и коллеги тебя поддерживают, имеешь хорошие отношения с начальством, то ты не приходишь домой и не думаешь о том, что «хочется ли тебе идти завтра на работу?». Я работаю полтора года, и такого вопроса я себе не задаю, поскольку я выбрала эту профессию, и я работаю с желанием, так как она мне нравится. Я боялась поначалу, как сложится трудовая карьера в ялуторовской школе, но сейчас я рада, что попала туда, и надеюсь там остаться на всю жизнь.

М: Оцените последствия внедрения так называемого клиентского подхода к организации процесса обучения в школе (его суть: «ученик всегда прав»; нужно «угождать» ученикам, родителям). Как он влияет на процесс обучения?

В: Такой подход оказывает пагубное влияние, так как ребенок — еще не сформировавшаяся личность, ему всего хочется, а если ему все это позволять, то он может вырасти избалованным. Сейчас

произошло смягчение наказания. Меня все остальное устраивает: и мотивация к труду, и материальная сторона, и учитель сам решает и может создать себе комфортную среду на уроке. Конечно, можно словом донести что-то до ребенка, это очень сильный метод, но в любом случае наказания стали более мягкими.

М: То есть иногда метода слова недостаточно?

В: Да. Конечно, не в плане, чтобы применять физическое наказание, но ведь даже и словом можно выразиться поглубже, чтобы до них доходило лучше. Хотя у меня-то нет таких проблем, у меня все нормально. Просто я выражаю мнение большинства коллег.

Е: Я не могу согласиться с Владимиром, так как нас не зря в институте учили психологии, благодаря которой мы смогли бы вернуться. Мы — учителя, и мы должны учить. Если меня кто-то не слушается, я все равно объясню все ребенку и сделаю так, чтобы самой не наступить в капкан. Даже если я где-то разозлюсь, то я понимаю, что я — учитель, и я должна держать себя в руках. Я должна иметь определенный набор методов и способов воспитания.

Ви: Каждому ребенку нужен индивидуальный подход: один поймет так, другой поймет по-другому. Один — активный, второй — пассивный и т. д.

А: Все идет из семьи, все идет от родителей. Если они ему говорят, что нужно уважать учителя, то он будет его уважать. Я работаю с разными детьми, начиная от неблагополучных семей, заканчивая очень благополучными семьями, и я могу их сравнить. Даже дети, находящиеся в неблагополучной ситуации, к тебе тянутся, если ты относишься к ним по-человечески, с ними, кстати, иногда даже легче работать, чем с благополучными. А что касается клиентского подхода, то это, конечно, не есть хорошо для современной школы, и надо проводить работу начиная с родителей наших учеников.

М: С какими проблемами Вы чаще сталкиваетесь в своей работе?

О: Тут сразу сомнение, смотря в какой сфере проблема.

М: Весь спектр проблем, возможных при реализации своих функций. От условий труда до взаимоотношений в коллективе.

О: Меня больше всего беспокоит отношение учителей, как молодых, так и стажистов, к профессии. К условиям претензий вроде

нет, хорошая заработная плата лично у нас и т. д. Поэтому когда слышишь все упреки учителей на сегодняшнюю ситуацию, то просто этого не понимаешь. На мой взгляд, эта проблема связана с постоянным ненасытным желанием чего-то, «хотением» большего и т. д.

М: Аппетит приходит во время еды?

О: Да, так и есть. Мы говорим о клиентском, потребительском подходе, но с нашей стороны, на своем уровне мы видим то же самое. Мы начинаем зарабатывать деньги там, где речь вообще не идет о деньгах. Это профессия образования и воспитания, за нее никогда не платили больших денег, и были совершенно другие условия труда. Сейчас создано все, но все равно остается проблема недовольства, неудовлетворенности. Это больше всего меня беспокоит в работе.

Л: По-моему мнению, дискомфорт состоит в куче ненужных бумаг. Их очень много. Что бы ты ни делал, ты постоянно подтверждаешь это бумагами. И постоянно эти бумаги, бумаги и бумаги — они нескончаемы. Плюс еще скорость их выполнения.

М: То есть нужно, чтобы было сделано еще вчера?

Л: Да. Тебе просто приходят и дают их. Делай и все. Лишняя трата времени на бумагу, которое можно и лучше бы было провести с детьми, чему-то их научить, воспитать в них какие-то определенные качества.

В: Можно еще про бумаги. Тут даже бы один год потратить, чтобы полностью сделать все бумаги, но не каждый же год их переделывать. Их сделал раз, а потом на следующий год задание сделать то же самое, лишь переставить что-то местами и т. д. Это меня тоже в некоторых моментах напрягает. Это забирает время. Лучше бы его на воспитание детей направить, чем сидеть с бумагами и что-то переделывать. Это моя позиция.

О: В этом вопросе можно было вернуться в советскую школу. Когда есть календарно-тематическое планирование, мы слышим об этом очень часто. Два листа, журнал с тетрадкой и все было понятно и доступно. К этому, наверно, стоило бы вернуться, пусть и не в такой форме простой, но так или иначе на определенном уровне долж-

ны быть выработаны конкретные требования. Сейчас, к сожалению, каждый департамент и управление диктует одно, а проверяющие инстанции проверяют по-другому, по другим критериям. Это все сказывается на нашей каждодневной работе и на нашем времени.

А: Сейчас для проверяющих инстанций важно только открыть, прочитать, а посмотреть глазами на то, что происходит вокруг, времени нет. Поэтому коллеги правильно говорят, что в это время можно было пойти провести с детьми классный час или мероприятие какое-нибудь, а ты сидишь за компьютером и только успеваешь им говорить «до свидания», ведь надо сдать в срок какую-то бумажку. Еще есть две проблемы. Во-первых, пассивность детей. У меня руководство 7-8 классами. Я их воспитывала со 2-3-го классов. Я вижу, как они растут, меняются. И сейчас у них главное — это просто дом и виртуальное общение. Живого общения у них нет. Чтобы их вывести в театр или еще куда-нибудь, мне нужно провести беседу с ними, объяснить все родителям, то есть это все сложно. Во-вторых, это учителя. Не знаю, как в других школах, но у нас учителя боятся задержаться на работе на минутку или на две. Потом на совещаниях они жалуются на то, как много им нужно сделать. Задержитесь на час или полчаса, и вы все успеете.

М: А как вы думаете, в чем причина их «боязни», как вы выразились, чтобы задержаться на работе?

А: Обычно боятся стажисты. У нас четыре молодых специалиста в школе, и они практически живут в школе. Да, у них нет еще детей, но, надеюсь, что будут. В любом случае все решается и можно чуть-чуть задержаться, это не так и страшно. Они очень строго идут по своему рабочему времени. Не все учителя такие, конечно, но у нас они встречаются.

Е: У нас, например, много стажистов, но они не находятся в динамике. У нас каждый год что-то новое и новое.

А: Так как новые мозги есть. Им легче подстроиться под новые программы. Они сделают все новое быстрее. Не говоря уже о компьютере.

В: Сейчас вообще, чем лучше у тебя все на бумагах написано, тем ты лучше и педагог. А как уж ты там занятие ведешь, это никого не волнует. Это, конечно, напрягающий фактор.

Е: Еще у меня есть одна проблема. Это отношения с родителями. У нас родители перестали решать проблемы с коллективом школы. Им дали возможность писать на сайт комитета, и они, не решая проблемы с нами, сразу пишут на нас «клеяузы». Это тоже не есть хорошо.

М: Расскажите, насколько полно удастся реализовать воспитательную функцию учителя? Что могло бы способствовать ее реализации?

В: Считаю, воспитательная часть всегда присутствовала. Задачей же является и воспитание, и образование и т. д. Ребенок же должен быть и образован, и воспитан.

М: Ну а лично вам насколько полно удается реализовывать функцию воспитания?

В: У меня получается. В полном объеме.

Ви: У меня нет классного руководства, поэтому мне сложно сказать о воспитательной функции. Воспитание я могу произвести только на своем уроке, какую-то часть. Научить или показать какие-то правила, своим примером воздействовать. Могу свою тему связать с каким-либо практическим опытом. Конечно, мне сложно ответить на этот вопрос, так как я сильно тесно не общаюсь с учениками. У меня большой поток детей, нет классного руководства, хотя и стараешься.

Ма: У меня, в принципе, не возникает проблем с воспитательными задачами. С точки зрения учителя-предметника мы все знаем, что все тексты в учебниках русского языка построены на пословицах и поговорках, текстах культурного творчества, так что там легко реализовать воспитательную функцию. Тут же можно и поговорить о ситуации, и разобрать орфографические или пунктуационные правила. В литературе такая же ситуация. Что касается классного руководства, то сейчас у меня уже дети взрослые, и мы с ними стараемся беседовать на различные воспитательные темы, рассматривать проблемные ситуации. Я им предлагаю в начале года темы, мы выбираем самые интересные, всегда оставляю место для классного часа. Потом мы проводим определенные воспитательные беседы, диалоги.

М: То есть вы с положительной точки зрения оцениваете то, насколько вам удастся реализовать воспитательные функции?

Ма: Да, конечно. Я не считаю, что у меня с этим есть какая-то проблема.

А: Я стараюсь проводить воспитательную работу в своем классе тщательно и стараюсь, чтобы был какой-то результат. Может быть, и не все получается на 100%, но все равно стараюсь, чтобы дети выросли настоящими личностями, гражданами своей страны, патриотами. Соответственно, мы имеем определенные запланированные мероприятия под даты и под праздники. Конечно, получается может быть и не все, ведь восьмой класс — очень сложный возраст. Тут больше бесед личного характера, влюбленность начинается и т. д. Сама иногда думаешь о том, как с ними разговаривать на такие темы. Советоваться приходится с психологами, сам при этом учишься.

М: Как выстраиваются отношения с родителями? С какими проблемами Вы сталкиваетесь?

Ма: Родители бывают разные. Бывают те, которые реагируют адекватно на замечания учителя, а бывают и те, которые резко все отрицают. У меня была в классе ситуация, что мальчик, не совсем замотивированный на учебу, приходит и говорит дома то, что ему выгоднее. Мы уже с мамой его раскусили, поэтому она каждый раз мне звонит и поясняет ситуацию. Мне приходится постоянно за ним следить, и после каждого урока я прихожу и смотрю в кабинете он или нет. Он может просто встать и уйти с уроков совсем. С его мамой я долго не могла найти общий язык, поскольку она всячески «выгораживала» своего ребенка, так как он у нее самый талантливый и самый хороший. Конечно, это естественно, но сути дела это не меняло. Но бывают и такие родители, чья любовь переходит уже все возможные границы. С такими родителями очень сложно найти общий язык, и они зачастую идут сразу на конфликт, не разобравшись в ситуации. Была ситуация с мамой одного ребенка, когда она даже не захотела выяснить ситуацию со мной, а сразу пошла к директору и с ним начала разговаривать уже на повышенных тонах. Она ругалась, говорила, что ее ребенка обижают, не дают ему развиваться, учиться и т. д. Бывают также родители, полно-

стью отрицающие школьные требования, например, полностью против школьной формы.

Ви: У нас тоже были проблемы со школьной формой, правда, уже в 11 классе. Мы предупреждали родителей и некоторые классы сшили форму, а одна девочка категорически была против этого. Она ходила в джинсах, кедах и кофте. Когда ее учитель просто попросил одеться в соответствии с формой, то пришла мама, написала заявление о том, что требуют школьную форму. Тут ведь тоже, если одному разрешишь, то и другие захотят: если «ему можно, то почему мне нельзя?». Одна ходит — остальные тоже так хотят.

В: С родителями беседа должна происходить в присутствии администрации. Чтобы был директор, завуч и т. д. Я и администрации школы предлагал открытость. Говорил им, что я не стесняюсь никого, не боюсь провести открытый урок, чтобы ни у кого не возникало вопросов об оценках и т. д. Я говорил родителям о том, что они могут приходить на мои уроки.

Е: Когда меня родители не слышат, то я сразу приглашаю их к администрации. Хоть у нас и платная школа, мы можем произвести отбор детей. И когда родители не соблюдают устав или способствуют этому, они непосредственно связываются с директором. Она им уже объясняет, что к чему, и даже самый упрямый родитель в конечном счете принимает нашу точку зрения.

М: Как Вы видите основные задачи современной школы? Насколько полно она их решает? Насколько актуально противоречие между устанавливающимися демократическими принципами, гуманизацией образования и авторитарными традициями школы?

Е: Основными задачами являются, конечно, передача знаний ученику и какое-то воспитание. Приобщение его к всеобщим нормам воспитания. Нашей школе, скорее всего, это удастся реализовать.

Л: Согласно с коллегой, в большей степени у нас получается это сделать. Не было бы еще такой бумажной волокиты, то было бы еще лучше, еще лучше получалось бы.

М: Как Вы оцениваете результаты и перспективы проводимых реформ образования в нашей стране?

В: Положительно, в положительную сторону. Идет рост материального обеспечения и рост заработной платы. Мне кажется, что ситуация ухудшается. Идет развитие.

Е: Я тут снова не соглашусь. Все новое — это хорошо забытое старое. Так что лучшее где-то раньше.

М: То есть иногда лучше не «изобретать велосипед»?

Е: Ну да. Где-то, конечно, нужно совершенствоваться, но не впадать в такие крайности.

Л: На мой взгляд, мы постепенно и возвращаемся к старому. Например, когда училась еще моя мама, у них были группы продленного дня. Дети делали что-то после уроков. Сейчас происходит то же самое. Они после пяти уроков идут на всякие кружки и т. д. Это очень хорошо, так и надо.

А: У нас пытаются все время за кем-то гнаться. Посмотрели где-то в Европе и хотят сделать точно так же. Недавно говорили о финском образовании, где семьдесят человек. Не думаю, что нужно куда-то гнаться. Нововведений и так чересчур много.

М: Каково ваше отношение к введению новых форм педагогической работы? Насколько востребовано в настоящее время педагогическое новаторство, творческий подход? Есть ли возможности для его реализации?

Мар: Считаю, что нам нужно развиваться. Конечно, может быть, мы к чему-то и возвращаемся, но все равно время меняется, человечество развивается, а следовательно, и нам нужно меняться и развиваться постоянно. Это правильно и необходимо. В нашей школе есть все для развития, и она постоянно развивается, приобретает и обновляет материально-техническую базу. Так что возможности есть, и реализовать их тоже можно.

А: Урок, который у нас есть, останется всегда. Его никак нельзя поменять. Могут менять технологии. Но то, как ты учишь — это не поменять, и мы все равно возвращаемся к традиционному уроку.

Ви: Хотела еще добавить, что у нас дети привыкают к обычным урокам, и когда ты им что-то даешь, даже 11 классу, они просто в восторге от этого и с удовольствием делают что-то новое. Они устают от каждодневных уроков.

А: Да они устали от постоянных ЕГЭ, которые у них начинаются с 10 класса. Обучение направлено на навыки отработки тестов, чтобы работать как роботы. Хорошо, что у нас английский не сдают еще в школе.

М: Спасибо за ваши ответы!

ФОКУС-ГРУППА № 2

Место проведения: АНО ОДООЦ «Ребятчя республика»

Дата проведения: 21.02.2015

МОДЕРАТОР:

аспирант кафедры общей и экономической социологии
Тюменского государственного университета М. Ю. Семенов

СОСТАВ УЧАСТНИКОВ ФОКУС-ГРУППЫ:

№	Имя	Пол	Возрастная группа	Стаж, лет	Квалификационная категория	Начальные/средние/старшие классы
1	Анна (А)	Жен.	До 30 лет	5	1	Начальные, средние
2	Светлана (С)	Жен.	До 30 лет	5	1	Средние
3	Альберт (Ал)	Муж.	До 30 лет	2	Отсутствует	Средние
4	Ирина (И)	Жен.	До 30 лет	4,5	1	Дошкольные, начальные
5	Кристина (К)	Жен.	До 30 лет	1	Отсутствует	Начальные, средние
6	Анастасия (Ан)	Жен.	До 30 лет	2	Отсутствует	Начальные, средние, старшие
7	Сания (Са)	Жен.	До 30 лет	2,5	Отсутствует	Средние
8	Елена (Е)	Жен.	До 30 лет	2	Отсутствует	Начальные, средние
9	Лена (Л)	Жен.	До 30 лет	3	Отсутствует	Средние, старшие

М: Как Вы считаете, изменилось ли в обществе отношение к труду учителя, оценка социальной значимости труда учителя? Охарактеризуйте.

А: Конечно, изменилось.

М: В какую сторону?

А: Думаю, что немножко в отрицательную сторону, так как если сравнить то, что сейчас, и то, что было лет 10 назад, то раньше к

учителю и его труду относились серьезнее, считались с ним. Даже не знаю, как тут выразить свое мнение.

С: Более уважительно относились, нежели чем сейчас.

А: Да, причем со всех сторон.

С: Сейчас вседозволенность полная, ребенку все положено, родитель всегда прав и ребенок всегда прав, и директор на их стороне. Что бы ни сделал учитель, он (учитель) все равно не прав.

А: Мы должны думать о правах и об обязанностях, а все остальные знают только о своих правах, особенно ученики.

И: Я, как учитель-логопед, проработала с ребенком, дала ему домашнее задание, а родители дома с ним не занимаются, плюс сейчас мы еще и на выезде работаем по нашему району, следовательно, часов занятий мало. Родители требуют результат, а его не наблюдается.

М: А в чем причина низкой результативности?

И: Работой нагрузили. С бумагами работаем и т. д.

Л: По поводу труда учителя, я думаю, что есть положительные моменты, сейчас и фонды стимулирования оплаты труда и т. д., то есть стало лучше, чем 10-15 лет назад.

Ан: Плюс есть социальные гарантии, сейчас нам легче получить квартиру, чем в предыдущие годы.

М: Спасибо за ответы, давайте переходить к следующему вопросу.

М: Существует мнение, что наблюдается обесценивание труда учителя и снижение его мотивации. Согласны ли Вы с ним?

Ан: Мне кажется, что мотивация повысилась.

С: Сейчас учителя приходят молодые, им доступен и Интернет, и все современное оборудование, они с ними на «ты», нежели более опытные коллеги. Я считаю, что это нужное дело, детям от этого ведь тоже будет интереснее, так что мотивация, скорее всего, наоборот, повысилась, и условия труда стали полегче и т. д.

Са: Я считаю, что мотивация в педагогике значительно повысилась. Даже на своем примере я это вижу. Я проработала два года педагогом, потом немного работала в банковской сфере, сейчас я опять преподаю с этого года, но уже в другой школе. У меня, до-

пустим, очень хороший наставник. Это очень помогает мне, так что я замотивирована остаться на этом месте и больше не менять профессию.

М: Спасибо за ответ, Саня.

М: Оцените последствия внедрения так называемого клиентского подхода к организации процесса обучения в школе (его суть: «ученик всегда прав»; нужно «угождать» ученикам, родителям). Как он влияет на процесс обучения?

Ал: Мне, конечно, много есть чего сказать. Это влияет отрицательно, так как у людей воспитывается потребительское отношение ко всему окружающему. Есть только материальная основа, ни о какой духовности речь и не идет. Если честно, то, что я наблюдаю, меня поражает. У большинства внутренние ценности отсутствуют. Например, в школе, в столовой они могут играть с едой. Я считаю это неприемлемо, это ужасно. И в связи с телевидением, ведь по всем каналам основным постоянно идет один негатив, хотя у телевизионщиков масса возможностей показывать и другое. Так что тут все в совокупности.

М: То есть общая негативная тенденция в воспитании в совокупности с внедрением клиентского подхода в образование делает процесс обучения от лица учеников сверхэгоистичным. Я правильно вас понял?

Ал: Да, так и есть.

Е: Я полностью солидарна с Альбертом, что это плохо и негативно влияет на наших учеников. При этом они впитывают только самое плохое.

Л: Телевидение-то как пропагандирует роль учителя? Вспомните хотя бы современные программы, фильм какой-нибудь, где учитель выставлен с положительной стороны, ведь всегда показывают, что учитель побил кого-то, он такой-сякой и т. д. А в советских фильмах учитель выше на порядок.

Са: На современном уроке педагог — это консультант, он направляет ребенка. Чтобы учащиеся не вели себя неподобающим образом, надо их вывести из зоны комфорта, чтобы понимали, что они на уроке.

М: То есть, по вашему мнению, совершенно не важна тенденция внедрения какого-либо подхода, если педагог правильно себя ведет?

Са: Да. Мы здесь говорим о том, что дети могут себя как-то вольно вести или как-то высказаться негативно. Педагог, как мы сегодня на семинаре говорили, он ведь и артист, и музыкант. То есть изначально он должен быть выше ребенка, тем самым выводя его из зоны комфорта, чтобы он даже не мог позволить себе этого.

С: Нет, но их ведь 25-28 человек. И если один там себе что-то накрутил, я же не могу весь урок под него подстраиваться и прыгать вокруг него. Некоторые дети вообще говорят: «Я тут все куплю, диплом ваш куплю и т. д.» — как-то так.

М: С какими проблемами Вы чаще сталкиваетесь в своей работе?

К: Самая главная проблема появилась у меня, когда я пришла в школу, это поведение учеников, поведение среднего звена. 5-6 класс — это не начальная школа. Там игровая форма не поможет. Они чувствуют себя взрослыми. Они говорят: «Что вы с нами как с маленькими? Мы уже вышли из начальных классов?» и т. д. Так что это вначале была самая главная проблема. Есть классы, которые вообще невозможно успокоить. Вторая проблема, это то, что ученики огрызаются. Им все равно кто идет, старший или младший. Могут сказать то, что думают, могут встать и уйти и т. д.

М: То есть вы видите основную проблему именно в отношениях с учащимися?

К: Да.

И: Я тут даже достала опросник, мы проводили опрос молодых педагогов перед отъездом, в нашем районе их 62. Вот основные проблемы: бумажный вал отчетности, результативность проводимых в образовании реформ, невозможность выездов для творческого обучения, отсутствие перспектив в карьере, нежелание детей учиться, рост агрессивности детей и родителей, недостаточно средств для покупки литературы для учителей, всего 100 рублей.

М: Хорошо, а что именно для вас? Какие у вас основные проблемы?

И: Меня вообще беспокоит проблема с жильем для педагогов. Не все осведомлены. Нам только год назад начали выдавать жилье. Снимать почти нереально с нашей зарплатой. Иногда отношения с родителями не складываются.

Л: У меня бумажная волокита, это просто невозможно. Учитель потерял свою основную функцию — учить. Бумажек надо заполнить в 10 раз больше, чем детей в классе. Допустим, если это малокомплектная сельская школа, то 5 человек в классе за день, а бумажек — 20-30 надо заполнить.

А: Тоже бумажная волокита, отчеты при этом скорой срочности. У нас еще проблемы с распечаткой, допустим, не знаем, где распечатать что-либо, заправляем принтер за свой счет.

К: У меня с жильем были проблемы. Когда я в Голышманово пришла к директору, он мне сказал: «Я буду тебе оплачивать 5 тысяч за жилье, но только год». Хотя за 5 тысяч сейчас ничего не найдешь, и через год уже надо решать этот вопрос самой, без какой-либо поддержки.

М: При этом почему срок именно один год, он никак не мотивировал?

К: Нет, конечно. При этом эти 5 тысяч он выписывает в премию.

Л: Они еще и налогом облагаются.

М: Еще может ее и лишить.

К: Да, это точно. Директор сказал, что программ в нашем районе для молодых специалистов нет.

С: У меня такие же проблемы были. Пришлось решать все самой. А сейчас меня спрашивают: «А у вас жилье есть?», а я им отвечаю: «Нет, сейчас я буду вас 30 лет ждать, пока вы мне поможете».

Ал: У меня насущная проблема — это хроническая агрессивность. У детей — то же самое. Со стороны коллег тоже есть такое, особенно стажистов. У нас они сидят, по 2 ставки получают и пенсию северную немалую, уже у всех и дачи, и дети, и внуки, и отдых каждый год, а они постоянно на все жалуются.

Ан: У меня была другая проблема — это низкая мотивация детей. Сейчас я первый год в новой школе, поначалу с детьми прихо-

дилось тяжело. Приходилось выискивать формы мотивирования детей на изучение английского языка.

М: А в чем была причина их низкой мотивированности к обучению?

Ан: Это была проблема школы, так как язык вел не специалист и часто менялись учителя.

М: А он знал иностранный язык?

Ан: Ну, я не могу сказать.

М: Просто, вы сказали, что вел не специалист.

Ан: Да нет, наверно, какие-то познания у него были, так как ему выпала эта участь.

М: Расскажите, насколько полно удастся реализовать воспитательную функцию учителя? Что могло бы способствовать ее реализации?

Са: Воспитательная функция должна прослеживаться как в течение урока, так и вне его. Перед уроками или после них. В процессе обучения и дети, и педагог совершенствуются, плюс, я думаю, что сейчас очень много времени отводится и уделяется внимание именно воспитательному процессу. Не знаю, как у других, но лично у нас в Заводоуковском округе огромная часть уделена именно воспитательному аспекту. Это, конечно, правильно, ведь «школа — это дом, который учит и воспитывает».

М: Хорошо, а насколько полно именно вам удастся реализовывать эту функцию?

Са: Реализовать эту функцию на уроке удастся в меньшей степени. Но у педагога, который является классным руководителем, в большей степени реализовывается, и заслуга его в воспитании велика.

Л: Я считаю, что учитель в полной мере реализовать воспитательную функцию не может, так как главная роль в воспитании ребенка отводится семье. Извините меня, но если ребенка не научили мыть руки дома перед едой, то учитель хоть сколько раз будет говорить: «Ваня, иди помой руки», — это не поможет, дома — по-другому. Ему хоть говори, хоть не говори. Если не научили, когда старший говорит, то надо молчать, тогда все понятно. Все зависит от тандема «учитель-родитель». Педагог может что-то скорректи-

ровать или расширить знания в плане тех же этических норм. Но основа идет из семьи.

Са: Лена, но согласитесь, что на практике может быть все по-иному. Ведь есть и дети из социально неблагополучных семей. Тогда вам как педагогу нужно будет больше к нему проявить внимания, у вас же как у педагога болит за него душа. Сколько есть ваших сил, вы будете передавать этому все.

Л: Тут, бесспорно. Я это передам, покажу, как правильно, какая будет идеальная модель. Но, извините меня, когда он приходит домой и видит всю грязь неблагополучной семьи, то все, что я говорила, для него это ничто, так как ничего роднее семьи нет. Единой цели нет — и результата нет.

С: У меня есть классное руководство, у меня родители прекрасные. Они вместе со мной воспитывают своих детей. Мы вместе продумываем наши мероприятия. Не только я одна, мы вместе, конечно, может не все, но большинство из них так делают. Если я ребенку объясняю, что так нельзя, то он выполняет это только на моем уроке, на других иногда ведут себя хуже. Вот, допустим, к нам пришел мальчик, он на второй год остался. Вот это да, это проблема, и мама-педагог, но у нас как-то с ним не получается. Хотя большинство детей достаточно послушны.

Л: У меня пример из жизни. Есть мальчик, в принципе, из благополучной семьи. И тут я столкнулась с проблемой, когда дети разговаривают матом. Я звонила его маме один, два, три раза. Последний раз я в трубке слышу не «здравствуйте», а «что снова у вас случилось?» или «что опять?». Это к вопросу о том, как я могу ребенку объяснить, что нельзя так разговаривать. В той среде, казалось бы, благополучной семье это — языковая норма.

С: У меня родители говорят: «Звоните, если что».

М: Как выстраиваются отношения с родителями? С какими проблемами Вы сталкиваетесь? Что помогает Вам в работе? Что мешает Вам в работе?

И: Родители не помогают, только требуют. Они говорят: «Вы обязаны — вот и делайте, вы деньги за это получаете». Я ребенка спрашиваю: «Вы дома что-нибудь делали?». Она отвечает: «Нет,

мама папку с заданиями куда-то закинула, мы ее найти не можем и т. д.». Так что тут ведь еще и от родителя много зависит.

Л: Родители считают, что роль школы и учителя: воспитывать, обучать и развивать ребенка. Родители думают, что с них требуется только то, чтобы ребенок был сыт, одет и имел новомодные гаджеты. Это ярко отражает интеллект родителей. Дети — это «зеркало» родителей.

М: Как Вы видите основные задачи современной школы? Насколько полно она их решает? Насколько актуально противоречие между устанавливающимися демократическими принципами, гуманизацией образования и авторитарными традициями школы?

Ан: Наверное, главная задача — это образовательная, а другие — это прилегающие. Нужно, чтобы из школы вышла личность, способная адаптироваться для жизни.

М: Хорошо, а как вы считаете, насколько полно данная задача реализуется?

Ан: Она полностью не решается, но к ней надо стремиться.

М: Если оценивать по 5-балльной шкале, то насколько?

Ан: На 3. Так как нет единой связи ни между ведомствами, ни между школой и родителями. Школа не может в единственном лице это реализовать.

Е: Основная задача — это образовательная, чтобы хотя бы научить ученика чему-нибудь, чтобы по минимуму читать, писать и т. д.

М: Насколько полно это сейчас реализуется?

Е: Со стороны учителя?

М: Со стороны школы как учреждения. Учителя, административного ресурса и т. д.

Е: Думаю, что школа старается максимально, но ученик сегодня не старается. Не совпадают желания учителя и учеников.

М: Спасибо. Анна, как Вы считаете?

А: Главная задача школы — выпустить в жизнь всесторонне развитого человека, который может применить знания на практике. Естественно, в этом должны помогать все инстанции. От этого все зависит.

К: А мне кажется, что главная цель для школы сейчас, это нахождение новых методов, подходов к ребенку. Сейчас дети другие, у них другие интересы, следовательно, нужны не старые, а современные подходы в образовании. Необычные уроки и т. д.

С: Необычные уроки... Я вспомнила, может, и не в тему. У нас в начале февраля 8 учителей ездили в Тюмень изучать методику Сингапура. В итоге, они приехали: новые методики, парты поновому и т. д. Дети кричат: «Yes, Yes». Мне говорят: «Мы сейчас на уроке истории танцевали». Я говорю: «Как это так???». А как учитель? Я потом только поняла, что что-то новое из Сингапура. Что мы там ищем? Нам бы старые отработать.

Л: Что касается методик, мне кажется, что нет ничего лучше советского образования. То, что показала Светлана, — это Занковская программа, это не что-то новое. Советская школа выпускала более подготовленных детей, наши родители намного умнее нас, так как мы получали разную базу.

М: А что касается основных задач школы?

Л: Главной задачей школы является сдача ЕГЭ. Потому что в 10 классе есть ученики, которые читают по слогам. Я просто была в шоке. И еще в седьмом классе я одного ребенка спрашиваю о Шарле Луи Монтескье, а мне ребенок отвечает: «Мне об обоих рассказать?».

Са: Я считаю, что важной задачей для школы является выпустить успешного человека. Успех, в свою очередь, зависит от самооценки ученика. Она должна быть не завышенная, как у троечников, и не заниженная, как у отличников. Нужна золотая середина.

М: То есть человек должен уметь оценивать себя реально в общественной системе координат?

Са: Совершенно верно. Обязательно! Нужно влиять на самооценку учеников.

М: Как Вы оцениваете результаты и перспективы проводимых реформ образования в нашей стране?

К: Да «экспериментируют» и все. Проводят реформы, для того чтобы посмотреть, какие результаты они дадут. Однако реализуют их без проверки и учета последствий, которые могут появиться. В голове какая-то идея появляется, и они без проверки ее реализуют.

Л: Причем ведущие европейские страны переняли опыт советской школы, а мы чего-то там изобретаем, какой-то «велосипед», причем который не едет или едет, но назад или падает. Мы говорим, что мы добьемся чего-то там. В общем вот и добились, что у нас сейчас уровень такой.

Ал: Реформы образования. Ну, нам хоть и говорят, что в департаментах работают люди с большим опытом по 20-30 лет, но мне тяжело в это верится. Вообще, нам раньше в университете говорили, что учитель получает результат своего труда через определенный период времени. На это уходит несколько десятков лет. Наверно, в департаментах и власти не все это понимают. Сложно все исправить за один год. Если они новую реформу проводят, они нас и не готовят по ней работать. Так и учат нас, меняют: то специалисты, то бакалавры-магистры и т. д.

Л: Альберт, а вы педагогический вуз закончили?

Ал: Да.

Л: С какого курса педагогическая практика началась?

Ал: С третьего.

Л: В специалитете со второго.

С: Да, мы со второго курса уже ходили.

Ал: В общем, в реформах берутся сразу за все, а так нельзя, надо делать постепенно.

И: В начале одна программа, потом — другая. Нет, чтобы одну ввести без изменений.

Св: Да не заморачивайтесь, если каждый раз следить за этими реформами, то можно сойти с ума. Смысла нет, сегодня — одно, завтра — другое, через год — то, что было 5 лет назад. Ничего по факту не меняется.

М: Каково Ваше отношение к введению новых форм педагогической работы? Насколько востребовано в настоящее время педагогическое новаторство, творческий подход? Есть ли возможности для его реализации?

Са: Плохого в новаторстве ничего нет, но тут нужно знать меру. Как говорилось в одной юмористической программе: «у нас не

было первых стандартов, мы сразу перешли ко вторым». Буквально в недавнем времени я присутствовала на открытом уроке математики, по теме метапредметности. Учитель показывал связь математики и биологии. Все вроде интересно, но в конце урока оказалось, что дети больше усвоили биологию, нежели математику. То есть тут нужно не забывать о главном профиле предмета. Тут шутить нельзя.

Л: Тут, наверно, от учителя зависит. Если это был 5 класс, у них еще образное мышление, они представляют картинками еще, им «фиолетово» на все эти дробь.

Са: Я про это и говорю, что тут нужно осуществлять аккуратный подбор способов и методов проведения урока.

К: У нас сейчас в школе завуч внедряет исследовательскую работу на уроке. Она на него приходит со своим листочком и в конце ставит балл за то, как ты провел исследовательскую работу во время урока. С детьми 2 класса это сделать очень тяжело. Возьмем английский язык. Нужно поставить проблему, выдвинуть гипотезу и т. д. Откуда они это все возьмут. Это очень трудно, тем более в начальных классах.

Св: То же самое, что и с Сингапуром. Зачем это нам? Что-то, конечно, и можно взять, но брать все? Я этого не понимаю. Будет не урок, а каша какая-то.

Л: У меня была проблема. Как-то директор присутствовал на моем уроке, и потом она сказала, что у меня не был использован компьютер. Я не понимаю, зачем все это, если эта схема была на доске, дети ее и так увидели в зрительной форме.

Ал: В приоритете, конечно, живое общение. Я на уроках вообще не хочу использовать ИКТ. У них этого дома миллионы. Они требуют это, но зачем? Я не понимаю.

М: Спасибо за ответы!

ФОКУС-ГРУППА № 3

Место проведения: «Департамент образования и науки
Тюменской области»

Дата проведения: 02.03.2015

МОДЕРАТОРЫ:

аспирант кафедры общей и экономической социологии
Тюменского государственного университета М. Ю. Семенов,
студентка направления «Социология»
Тюменского государственного университета Е. В. Панкина

СОСТАВ УЧАСТНИКОВ ФОКУС-ГРУППЫ

<i>№</i>	<i>Имя</i>	<i>Пол</i>	<i>Возрастная группа</i>	<i>Стаж, лет</i>	<i>Квалифика- ционная категория</i>	<i>Началь- ные/сред- ние/старшие классы</i>
1	Ольга (О)	Жен.	От 40 лет	13	1	Начальные
2	Мария (Ма)	Жен.	От 40 лет	Нет	отсутствует	отсутствует
3	Наталья (Н)	Жен.	От 40 лет	2,5	2	Начальные
4	Оксана (Ок)	Жен.	От 40 лет	Нет	отсутствует	отсутствует
5	Галина (Г)	Жен.	От 40 лет	39	Высшая	Старшие

М: Как Вы считаете, изменилось ли в обществе отношение к труду учителя, оценка социальной значимости труда учителя? Охарактеризуйте.

Г: Конечно, изменилось.

О: Со стороны родителей не изменилось. Однако со стороны общества изменилось, стали больше обращать внимания на проблемы школы.

Н: Внимание общества изменилось в лучшую сторону, однако со стороны родителей появилось потребительское отношение к учителям и школе.

М: Спасибо за ответы, давайте переходить к следующему вопросу.

Существует мнение, что наблюдается обесценивание труда учителя и снижение его мотивации. Согласны ли Вы с ним?

О: Нет, но слишком завышенные требования, большая перегрузка.

Г: Не созданы хорошие условия для преподавателей, большая перегрузка учителей, плохое материальное обеспечение, поэтому качество образования ухудшается.

М: Спасибо за ответ.

Оцените последствия внедрения так называемого клиентского подхода к организации процесса обучения в школе (его суть: «ученик всегда прав»; нужно «угодить» ученикам, родителям). Как он влияет на процесс обучения?

О: Такой подход отрицательно влияет на процесс обучения.

Ма: Воздержусь.

Н: Отрицательно влияет.

Ок: Не могу дать объективного ответа (личный момент).

Г: Требования должны исходить от обеих сторон, процесс не должен быть односторонним. Ребенок тоже должен участвовать в этом процессе, как и родитель. В последнее время контакт с родителями налаживается, на них можно положиться, они стали активнее принимать участие в мероприятиях, и решать проблемы.

О: Но это 10% из общей массы.

Г: Да, но эти 10% — это уже хорошо, они, в свою очередь, с другими 10% работают. Этим нужно заниматься, тогда это будет развиваться.

М: С какими проблемами Вы чаще сталкиваетесь в своей работе?

О: Слишком много бумажной работы, мы не успеваем писать отчеты, плюс заполнение электронных журналов, поэтому мы не можем заниматься с детьми.

Ма: Проблемы имеются такие, что дети, которые занимаются по адаптированной специальной программе, учатся с остальными детьми, у которых общеобразовательная программа. Получается, что преподавателю нужно сначала по одной программе учить детей, затем переключаться на других детей, которые совсем по другой программе занимаются, и тем самым для преподавателя полу-

чается большая нагрузка. В образовательной программе вступили в действие новые требования ФГОС с 1 сентября 2013 г., вступил в силу Федеральный закон об образовании, требуют новые образовательные программы. Не известно, как подстроить эту программу под каждого учителя, не известно, нужна ли единая образовательная программа, если она должна быть, то какая она должна быть? Получается образовательное учреждение осталось с самим собой, и нет ни какой помощи ни от ТОГИРРО, ни от Департамента образования. И еще сейчас много надзорных органов и достаточно большие штрафные санкции. Эту образовательную программу некому переложить, как правильно ее составить, не понятно.

Н: Требования постоянно изменяются, и единых критериев нет при проверках, что приводит к постоянному переписыванию планов, журналов и программ, а это — время педагога.

О: Я соглашусь, больше добавить нечего. Но есть малокомплектные школы, где объединяют классы, что влияет на качество образования. Так же загруженность.

Г: Могу добавить, что сельские школы мало обеспечены, материальная база «зависла», я не могу выполнить практическую часть программы, и это не по моей вине. Дети ждут большего.

М: Вы перечислили основные проблемы: финансирование, загруженность, бюрократия, постоянные проверки по различным стандартам, проблемы с электронным журналом. Что бы Вы могли предложить по электронным журналам, по их заполнению? Как Вы это видите?

Г: Нужно начать с элементарного — с дополнительной оплаты. Что-то одно нужно отменять. Однако программа стала проще, она самосовершенствуется. Раньше, чтобы дойти до фамилии ученика, нужно было выполнить 12 разных операций, плюс скорость Интернета раньше слабее была.

М: Расскажите, насколько полно удастся реализовать воспитательную функцию учителя? Что могло бы способствовать ее реализации?

Г: В связи с тем, что бумаг очень много запрашивают, часть рабочего дня удлиняется, и, что тут скрывать, часть учителей свою

воспитательную работу отодвинули. Если им сдавать отчет, значит, «дети, пойдите». Только там, где ты успеваешь, это на перемене, на ходу, во время еды над их головами: «Ваня, пойдём, поговорим на такую-то тему...». Ну и мероприятия остаются классические, не классические, современные.

М: В патриотическом воспитании, какие мероприятия, на ваш взгляд, основные?

Г: Когда я в свое время работала, то приводила на встречи афганцев, с их рассказами, песнями. У ребятшек было большое впечатление, и у меня тоже.

М: То есть реальный пример?

Г: Да. Реальный пример, реальная встреча. Я сначала сама была против, думала, не будут слушать. А потом провела много таких встреч. Когда сами дети что-то готовят, тоже очень интересно.

Например, написать своему дедушке письмо, также выступление своих родственников, которые были участниками войны, и это было очень искренне. Много есть разных форм, главное, чтобы было время.

Н: Ну, классное руководство никто не отменял, и не отменит, наверное. Только на детей времени мало остается. Все формы, которые раньше были, они и сейчас есть. Но сейчас дети чаще на экскурсии по предприятиям ходят. На день открытых дверей пожарники выставляют свою технику, дети могут посмотреть и потрогать.

М: То есть это больше профориентационная деятельность?

Н: Да, начиная где-то с начальных классов. А принцип работы классного руководителя не меняется, остается как работа с детьми, так и работа с родителями.

М: Хорошо, спасибо!

Как выстраиваются отношения с родителями? С какими проблемами Вы сталкиваетесь? Что помогает Вам в работе? Что мешает Вам в работе?

Г: Если честно, у меня с родителями никогда не было проблем, при всем том, я очень строгая, если что-то поручала, то спрощу. Но

сначала располагаешь к себе, а потом начинаешь давить на них «тихим сапом».

Н: Проблемы, конечно, есть с родителями у педагогов.

М: Какие?

Н: Ну вот если ребенка в школе обидели, то родители приходят разбираться, и они, не разобравшись, встают на сторону ребенка, всячески защищают его, как говорится: «Мой ребенок всегда прав». То есть они не оценивают ситуацию объективно, хотя нужно прислушаться к педагогу, разобраться в ситуации. А они этого чаще всего не делают.

Г: Необъективно, это бывает. И со стороны родителей ответственности-то нет: бывает, ребенок приходит неготовым, не выполняет требования. Тогда приходится сложнее, иногда даже приходится и самих родителей перевоспитывать, звонить им.

М: Оксана Васильевна, вот Вы специалист в образовании плюс Вы еще родитель, с какими Вы проблемами сталкиваетесь?

Ок: При школах созданы конфликтные комитеты, и хочу сказать, что они плохо работают. Со стороны администрации школы, бывает, что реакции нет, что приводило к серьезным ситуациям. У меня ребенок первоклашка, и о своем классном руководителе я ничего плохого сказать не могу. Я всегда получу от педагога ответ, и я вижу, как мой ребенок идет в школу, у меня проблем с этим нет. Но вот я работаю в управлении образования, и нам много поступает жалоб со стороны родителей, у каждого своя правда. Педагог не может подойти ко всем и погладить. Это очень сложный вопрос, и очень много жалоб.

М: Оксана Васильевна, есть ли выход из этой ситуации?

Ок: Психология людей.

Г: Вот если бы воспитание шло параллельно с ответственностью. Несколько лет назад началось все с того, что у детей появилось много прав. Это возвысили. Сейчас это дает знать. Если сейчас одумаются, то возможно ситуация исправится.

Ок: Это все психология человека.

Ма: Согласна с вышесказанным.

М: Как Вы видите основные задачи современной школы? Насколько полно она их решает?

Ма: Ну, наверное, ФГОС внедрить, и реализовать, это первая задача.

Н: Дать качественное образование.

М: Как вы считаете, насколько полно удастся реализовать данную задачу?

Н: Пока не в полном объеме, нагрузка большая. В сельских школах, бывает, ведут не специалисты, отсюда и низкое качество, педагогу приходится переквалифицироваться, но это ведь не один год. Отсюда и жалобы, что ведет не специалист.

М: Как Вы оцениваете результаты и перспективы проводимых реформ образования в нашей стране?

Н: Все новое всегда приходит, но оно не всегда правильное и не всегда приживается у нас. Сейчас вот новое ЕГЭ ввели, но результатов нет.

М: С момента вступления в силу нового закона от 1 сентября 2013 г. очень много утрачено нормативно-правовых актов в сфере образования, и на базе их вступили новые нормативно-правовые документы. Проблема в том, что новые нормативные документы еще «сырые», то есть семинары по ним не проходили и практики как таковой нет. Во-вторых, возможно, многие педагогические работники не знают про эти нормативно-правовые акты. Если мы берем дошкольное образование, то сейчас у нас имеется новый порядок по приему на дошкольную образовательную программу, где расписан весь порядок приема по дошкольной образовательной программе, включая все документы, которые нужны, как формируется личное дело воспитанников. Насколько я знаю, раньше не формировались эти личные дела, и на сегодняшний день мы столкнулись с тем, что многие воспитатели и не знают, что нужно на 1 января 2015 г. сформировать личное дело воспитанника. Но это не только с дошкольным образованием, так же и с основным, общим образованием — там тоже свой порядок приема.

Н: То есть, у законов есть еще какие-то подзаконные акты, которых для работы не хватает.

Ок: Я соглашусь.

М: То есть нельзя сделать определенные выводы по реформам, так как времени мало и практики мало?

Ма: Да.

М: Каково Ваше отношение к введению новых форм педагогической работы? Насколько востребовано в настоящее время педагогическое новаторство, творческий подход? Есть ли возможности для его реализации?

Н: Конечно, педагоги стараются идти в ногу со временем, но не всегда в сельских школах материальная база это позволяет. Если в городских школах компьютер есть у каждого педагога, то в сельских — нет, вот такие технические проблемы. И в сельской школе средний возраст педагогов уже большой, молодежи нет, она не работает в сельских школах. А старшему поколению уже сложнее переучиться и идти в ногу со временем труднее.

М: Как я понял, любое новаторство должно подкрепляться материальной, технической и физической базой как минимум?

Н: Да.

Ок: Действительно, оснащение плохое. Один человек выполняет несколько функций. Это большая нагрузка. Молодые специалисты не едут в сельскую местность, даже стажеры с большим опытом не едут.

М: Как вы думаете, по каким причинам они не едут в сельскую местность?

Н: Из-за жилья, скорее всего.

Ок: К нам приезжают молодые специалисты, на полгода, и уезжают. Они думают, мы приедем, и у нас все будет. Но нет.

Ма: Опять же стаж у молодых специалистов небольшой, зарплата меньше, а объем работы больше. Жилье дается при условии, что ты работаешь, когда увольняешься, то жилье освобождаешь. Поэтому и не едут в сельскую местность.

М: Большое спасибо за уделенное время и возможность проведения беседы, до свидания!

ФОКУС-ГРУППА № 4

Место проведения: «Департамент образования
Администрации г. Тюмени»
Дата проведения: 11.03.2015

МОДЕРАТОРЫ:

аспирант кафедры общей и экономической социологии
Тюменского государственного университета М. Ю. Семенов,
студентка направления «Социология» Тюменского
государственного университета Е. В. Панкина

СОСТАВ УЧАСТНИКОВ ФОКУС-ГРУППЫ

№	Имя	Пол	Возраст- ная группа	Стаж, лет	Квалифика- ционная категория	Начальные/сред- ние/старшие классы
1	Любовь (Лю)	Жен.	От 40 лет	4	1	Начальные/ средние/старшие
2	Анна (А)	Жен.	От 40 лет	25	1	Начальные
3	Лариса (Л)	Жен.	От 40 лет	31	Высшая	Начальные
4	Лариса (П)	Жен.	От 40 лет	34	Высшая	Средние/ старшие
5	Наталья (Н)	Жен.	От 40 лет	30	Высшая	Начальные/ средние/старшие
6	Светлана (С)	Жен.	От 40 лет	42	Высшая	Средние/ старшие
7	Григорий (Г)	Муж.	От 40 лет	24	1	Средние/ старшие
8	Алена (Ал)	Жен.	От 40 лет	15	1	Начальные/ средние

М: Как Вы считаете, изменилось ли в обществе отношение к труду учителя, оценка социальной значимости труда учителя? Охарактеризуйте.

Лю: Изменилось, но не к лучшему за последние 5 лет.

А: В каких-то вопросах есть и улучшение. Если где-то становится лучше, то в другом вопросе идет упущение. То есть всеобъемлюще, так сказать по всем вопросам, в принципе стало лучше.

М: То есть общая тенденция, на Ваш взгляд, стала положительной?

А: Да.

П: Если брать последние 5 лет, мне кажется, отношение к учителям стало хуже. Вот мое мнение. Учителей почему-то поставили на уровень обслуживающего персонала. Раньше, даже судя по родителям, они относились к нам с уважением, а сейчас ты должен, ты должна, мой ребенок такой-то, то есть отношение стало хуже.

М: Кстати говоря, как раз вот про эту клиентскую систему, которая сейчас внедряется, да и про отношение с родителями, мы с Вами тоже поговорим.

Л: Я согласна, что отношение к учителю становится хуже, с каждым годом все хуже и хуже. Отношение родителей, вообще, если есть такое понятие — «никакое». Они легко в присутствии детей могут повысить голос, они могут потребовать, они могут врать, даже не обманывать, а врать в присутствии детей — и это все считается в порядке нормы. Отношение вообще к школе, мне кажется, даже со стороны общества, особенно перед Днем учителя, какие бы программы не проходили, они обязательно несут отрицательный настрой, отрицательную энергетику, обязательно найдут такой поступок в школе, где учитель споткнулся, где учитель повысил голос, обязательно заснимут, сфотографируют, запишут. Родителям можно все: не так посмотрел на ребенка, они сразу же — в департамент. Родители не разговаривают с учителями, а департамент, не разбираясь в сути вопроса, сразу по «шапке» учителям. Намного хуже.

Н: С этими высказываниями можно согласиться, но мы ведь с вами судим с того места, где мы с вами работаем. И я считаю, что у нас лучше стало, хотя вот такое проявление тоже бывает.

С: Ну, я уже столько лет проработала в школе, за 40 лет отношение родителей и общества в целом к профессии учителя, конечно же, поменялось, и далеко не в лучшую сторону. Когда я начинала работать в школе, говорили: «Учитель, перед именем твоим

позволь смиренно преклонить колени», и я помню, с каким благоговением родители ко мне, к молодой, относились, а сейчас я уже учу внучат тех детей и вижу, как родители порой негативно относятся к учителю и к школе. Ко мне, конечно, такого проявления практически нет, потому что я в одном месте работаю уже 37 лет. Меня родители-то знают, и тем не менее в обществе отношение к учителю далеко не лучшее, я согласна с коллегами, хотя, конечно, в школе у нас по-разному. Есть такие родители, которые в присутствии детей могут оскорбить учителя. Постоянно жалуются в департамент. Ни к директору, ни ко мне родители не придут. Хотя в принципе виноваты-то дети, и родители свою функцию родительскую не всегда выполняют так, как положено. Конечно, есть родители хорошие, у меня сейчас 10 класс, там в основном все родители с уважением относятся к школе. В целом престиж учителя немножко занижен.

Г: У меня классного руководства как такового нет, у нас в школе мужчин берегут в этом смысле. Но у меня супруга работает тоже в школе, по ней сужу. У нее класс замечательный, то есть отношения прекрасные. Но если по другим, то у нас сейчас подходит поколение родителей, которые в 90-е гг., когда проходил слом, перешли от социализма к капитализму, и вот этот бардак в головах у них остался. Мы теперь вот этих детей учим. Пройдет какой-то период времени, тогда действительно что-то изменится. Вот это проблема. Есть хорошее и отрицательное, это везде. Да, соглашусь, через голову могут жаловаться, вседозволенность, то есть департамент на первом месте, мы остаемся в тени. Но вот с кем приходилось работать до старших, с малышами по кружковой работе, то родители, которые заинтересованы в воспитании, развитии своих детей, всегда готовы помочь и прийти на помощь. Но часть родителей «сорваны», то есть которые заинтересованы в заработке денег для семьи, они упускают воспитательный момент действительно перекалывают часть обязанностей на учителей.

А: Я согласна с коллегами. Изменилось в худшую сторону, так как 90-е дали свой отпечаток, но в то же время почему-то идет вот

такая тенденция. Я работала в младшем звене и в среднем. У меня сейчас ребенок пошел в первый класс, и я наблюдаю все эти переходы. В начальных классах почему-то родители опекают своих детей независимо от того, зарабатывает он там деньги, занят вот этой проблемой или нет, но когда ребенок переходит из 4 класса в 5 класс, создается такое ощущение, что дети своим родителям с первого сентября не нужны вообще. Вот эта вот грань, у меня 7 класс и на родительском собрании я привожу пример: где вы были в 1-4 классе, у вас ведь такая же работа была, и что с вами сейчас происходит в среднем звене. Чем дальше я наблюдаю эту грань между 4-5 классом, это все хуже и хуже происходит. И в принципе я с коллегами полностью согласна, что где-то есть плюсы, родители все-таки поддерживают классы, но есть такие, с которыми невозможно.

М: Существует мнение, что наблюдается обесценивание труда учителя и снижение его мотивации. Согласны ли Вы с ним?

Лю: Ну, где-то может быть и да, а где-то нет. Понимаете, учитель, он, как правило, настроен давать знания, а когда ты видишь, что им не знания нужны. Понимаете, учитель «бьется». Я вообще считаю, что научить можно только того, кто сам этого хочет, а если ты не хочешь, то там хоть ты клоуном перед ним пляши, ничего не будет. Ну и, естественно, зарплата от этого же зависит.

А: Единственное в моей работе, что не удовлетворяет, это подход к программам школьным. Разброс программ, нет единого костяка. Затем нужно, чтобы были единые требования. А не так, что учебники разные.

М: То есть данные проблемы могут снижать мотивацию учителя в современном мире.

Н: Если касается заработной платы, то мотивация есть. Она повышается, ведь у нас есть определенная часть, которая нас стимулирует. Если мы подготовили ребенка, что-то в него вложили, он чего-то достиг, то, соответственно, мы и получили за это. Вот это и есть быть мотивированным.

М: Спасибо за ответ.

С: Я пошла работать учителем, потому что очень хотела быть учителем. И вот я столько лет проработала, материальная сторона, конечно, играет важную роль, но для меня учить детей и давать им знания — это и есть большая мотивация, у меня в этом плане мотивация не упала.

Г: Ну, я работал, когда платили и меньше. Сейчас платят больше. Был период, когда я уходил со школы и работал в частных программах, занимался другим. Затем вернулся обратно. И сейчас детям старшим объясняю, что вы нужны частным компаниям и организациям, пока вы молодые, сильные и здоровые. Потом вам нужно искать, может быть это грубо, государеву службу, то есть ту, где вы уже работать будете на бюджетных местах. В частных компаниях, пока вы не болеете, пока вы здоровы, молоды, красивы, — вы нужны, потом — нет. Сейчас вакансии в школах закрыты практически везде. Найти учителя на освободившуюся вакансию не так-то просто, потому что спрос на учителей мал, и предложений стало меньше. Все закрывается, и никто просто так уходить не может. Если раньше молодые приходили и отработывали 1-2 года и уходили искать больший достаток, то теперь они остаются, потому что им хорошо помогают: поддерживают в жилье, зарплата как молодым специалистам и т. д. Они довольны и рады этому, и они будут работать. Они продержатся 5 лет и дальше, они уже никуда отсюда не уйдут.

М: Оцените последствия внедрения так называемого клиентского подхода к организации процесса обучения в школе (его суть: «ученик всегда прав»; нужно «угождать» ученикам, родителям). Как он влияет на процесс обучения?

Л: Я не знаю, может быть это грубо: «учителя поставили на колени». И от того, что он «на коленях» стоит, он ничего высокого, громкого, чистого дать не может. Если нахамят, и ты ничего в ответ сказать не можешь, не можешь себя защитить, то я не думаю, что неделю-месяц ты будешь на таком подъеме работать. Мы не говорим, что учителя не ошибаются, где-то не превысили своих полномочий. Бывает, где-то повысишь голос. Вот вчера по рисованию поставила три, объяснила ребенку за что, она заплакала.

Я объясняю, что не могу поставить 4. Через полтора часа звонит мама: «Лариса Алексеевна, истерика, вот я ей объясняю по рисованию...» Я ей говорю: «Подождите, третья оценка, и третий раз вы мне звоните, мы с вами уже разговаривали, и рисунок вы уже видели». То есть я стою, простите, мне 50 лет, ей 27, и я оправдываюсь по телефону как не знаю кто. Ради бога, я поставлю 4, только вы меня не трогайте. Мне кажется, постоянно оправдываешься, как будто ты никогда не работал, как будто ты ничего не знаешь, как будто родители все знают. Хотя домашняя работа не выполняется, ребенок не готов. Вы не посмотрели лишний раз, пальцем не ткнули. Это не один какой-то класс, это только начальная школа, это и средняя школа, это и другая школа. Вот в любое время подними, они скажут: да, я люблю детей и свою работу. У кого дети еще маленькие, материальное положение учителя нищенское. Можете не соглашаться со мной. Присутствует также «давление» со стороны родителей, «давление» со стороны администрации, и никто не хочет войти в твоё положение. Помалкиваешь — значит хорошо, не помалкиваешь — разговор по-другому. Поэтому фраза «клиент всегда прав» — это в школе как красная нить, и сказывается это негативно.

П: Эта фраза: «клиент всегда прав» — везде. Правильно говорили, что 90-е гг. дали о себе знать. Опять, с другой стороны, у нас в школе много детей, вернее выпускников, которые привели своих детей в нашу же школу, и что мы замечаем, люди, пришедшие из другого учреждения к нам, снисходительны, они понимают. Но те, кто учились у нас: «Да мы тебя знаем...» вот с таким отношением. Хотя школа на виду, школа сама по себе хуже не стала, педагоги старые, вот мы — наше поколение, мы на месте, молодежь меняется с катастрофической скоростью. Кто-то говорит, что хорошо платят, но чтобы получать, надо работать и работать. Все знают, что это не 18 часов, как это по ставочке, с 18 часами-то ты ничего получать не будешь. И вот исходя из этой позиции, молодежь уходит, потому что невозможно выдержать этот прессинг, документации «выше крыши»: Web-образование, Net-школа, журналы — и все на одного учителя. Некогда работать с детьми.

Ал: Я полностью согласна с коллегами.

М: С какими проблемами Вы чаще сталкиваетесь в своей работе?

Лю: Вы знаете, я скажу не как учитель, а как педагог-библиотекарь. Педагог-библиотекарь в школе — это все. То есть если учитель заболел, то идешь на замену, любую, никто тебя не будет спрашивать, какое у тебя образование, идешь и делаешь, то есть везде, где только можно. Но так, по идее, не должно быть. Каждый должен быть на своем месте и заниматься только своим делом, а иначе получается, что ты ни там и ни там.

А: Нужно упростить систему электронного журнала, и оставить что-то одно: или электронный журнал, или бумажный вариант, а то родители ни там ни там, а мы — на два фронта. Работа увеличилась у нас, а родители как там не смотрели, кому нужно, кого привлекать и конкретно с родителями работать, то есть заострять внимание, чтобы он вникал и смотрел, проверял, сотрудничал со школой. Потом по программам чтобы определились, чтобы одну выбрали и наработывали в этом ключе. Вроде бы пришли к одному учебнику, уже и отработанный он, и задания полностью устраивали, все хорошо было, и все равно это закрыли и другую начали программу внедрять. Система не апробирована. Нет результатов.

Г: По программам то же самое, с директором сколько разговаривали. Можно написать программу один раз и на 5, и на 6-8 лет, или по крайней мере на 5 лет, до следующей аттестации. Что меняется: дата проведения урока, и все. Урок можно построить по-другому, но тема от этого не изменится. А в программе, что мы изменяем? Каждый раз переписывая, перепечатаваем: я два года менял верхнюю корочку, обложку, и всего лишь. Давал, и подписывали все время, а в этом году не подписали. Оказалось у нас на неделю получилось то ли больше, то ли меньше. Хотя я доказывал, что у нас рассчитано на 68 недель, и я не могу провести 70 или меньше, почему я должен программу перестраивать. Какую-то тему выбросить или еще что-то. Но это местное недопонимание. И мы полгода занимаемся вот этими программами, мы их туда-сюда перекидываем, переписываем и ничего не можем понять. Но,

в конце концов, после Нового года это опять все утихает, вроде бы начинаем работать — тут проверка: что-то не совпало, все — проблема, катастрофа, и опять все по-новой переделывать.

Ал: По поводу учебных программ, действительно, у меня это большой вопрос. Почему мы — учителя должны составлять эти программы. Когда они утверждены министерством. Меня вот этот вопрос очень сильно волнует. Я, обычный учитель, меня этому не обучали. Я — не методист, почему я должна делать эти программы, это не моя работа.

М: На ваш взгляд, это должны делать люди в административной организации?

Ал: Да. У нас есть у каждого свой методист, почему мы должны делать их работу? Программы уже утверждены, мы просто выполняем работу календарно-тематического планирования. Меня этот вопрос сильно волнует. Дальше Web-образование. Была Net-школа, замечательно. Я понимаю, что Web-образование, извините меня, это деньги, это просто-напросто выкачка денег. Это ладно — первое. Второе, Web-образование — это до такой степени отвратительный сайт. Зрение за эти 3 месяца упало у всех учителей. Звонила я в эту структуру, просила сделать поярче сайт. Они сказали, что у них все в порядке. А вы лично поработайте неделю по 5-6 часов в сутки, как мы обычно работаем на этом сайте, забывая оценки. Посмотрим, как у вас упадет зрение. Не яркости, ничего нет. Чтобы зайти в субботу-воскресенье, для того чтобы помочь узнать оценки родителям, мы не можем туда выйти, потому что у них постоянно технические работы. Пусть они тогда прикроют это Web-образование и оставят нам Net-школу. Я, как классный руководитель, первое время выставляла «н-ки» сама лично, у нас ведь все по подсчету, все же совпадает, учителя иной раз не выставляют эти «н-ки». Я лично вбивала после урока все «н-ки» по всем предметам, сейчас я, как классный руководитель, не имею права этого делать. Потому что все позакрывали, все поубирали. Проблема Web-образования — это, наверное, проблема всех учителей.

Г: Значит, с Net-школой я занимался. Web-образование, когда стали устанавливать, я тоже был. А теперь следующее: когда с Net-

школой занимались, то налоговая нас каждый раз трясла, хотя мы заходили со своего сервера. Теперь с Web-образованием, я задал вопрос, мне никто не смог ответить: почему я должен Web-образование, там установка следующая: я не могу дальше вести работу, до тех пор, пока не сделаем план школы, где какой кабинет и какой учитель в этом кабинете занимается, то есть для кого мы схемы рисуем, для террористов что ли, которые могут полностью в этой паутине все взять. Там все данные, но это уже большая проблема, налоговая теперь этим не интересуется. За Net-школу почему с нас трясли. А потому что вот мы, если что нас всегда можно было наказать. Сейчас это в большом масштабе, кого наказывать, а некого уже, все. Теперь крайних нет, а так крайние всегда мы.

М: То есть Вы видите решение проблемы в усовершенствовании сайта, в заполнении одного дневника.

Г: Да.

М: Как выстраиваются отношения с родителями? С какими проблемами Вы сталкиваетесь? Что помогает Вам в работе? Что мешает Вам в работе?

А: Например, родительское собрание. Если первый класс, то прежде всего нужно сплотить как детский коллектив, так и родительский. То есть если родителей получилось сплотить, хотя бы какую-то часть, то потом они помогают подтягивать остальных. Потом уже просишь у родителей, чтобы они помогли повлиять как-то на родителей, которые не досматривают за ребенком, а только хвалят его. И чтобы они помогли в воспитании, но не указывая и не дергая, а помогая именно.

Н: Здесь можно согласиться, что родители — это большая сила для нас. Мне повезло в том плане, что у меня есть хороший председатель, который всегда на связи с родителями. Это как мое второе я. Конечно, родители все разные. Есть родители, которые нас понимают и поддерживают, говорят, чтобы мы звонили по любому поводу, так как они должны быть в курсе проблем своего ребенка. Но есть родители, которые обсуждают с детьми то, что не должны

обсуждать. Отсюда у нас идет и с детьми непонимание, и какие-то грубости и т. д.

Л: У меня два класса. Я одна, вот такая я с одним классом, такая и со вторым классом. В 4 классе у меня родители замечательные. Все праздники организуют, детей вывозят, и первый раз в жизни я ездила на экскурсию отдыхать. Я просто сижу в автобусе, просто выхожу, просто отдыхаю на свежем воздухе. 2 класс — я та же самая, все то же самое делаю, говорю. Давайте наденем костюмы Деда Мороза и Снегурочки, давайте проедем, всех поздравим, чтобы не было это галочкой. Это будет интересно, детям запомнится. Просто стена, твердая железная стена. Поэтому, наверное, от нас многое зависит. В одном классе родители подъемные, интересные, предлагают что-то свое, организуют костюмы, пляски, танцы. А другие просто отсидают и уйдут.

Ал: Отношения с родителями положительные. Были, конечно, в предыдущем выпуске проблемы. Но в конечном итоге делают плюсы в сторону учителя. Когда уже конкретные проблемы начинаются, то звонят и просят конкретно помощи у нас, потому что не могут справиться сами. А сейчас, раз это уже мои родные детки, то тут уже все на доверии идет.

М: Как Вы видите основные задачи современной школы? Насколько полно она их решает?

Г: У нас задача школы — подготовить нового человека, способного решать какие-то повседневные задачи, выходя за пределы школы. Школа для них — это своеобразный инкубатор, где о них пекутся, а там они уже встречают другую жизнь. Порой мы говорим все правильно и т. д. Но когда они выходят за пределы, то это совершенно другой мир. Поэтому для них это тяжело, и они теряются в этом случае. Единственное, что хотелось бы, чтобы у нас и от правительства шло понимание. Как нас поражают порой высказывания: по телевидению слышишь, новая формула работы: 24 на 7. Да где это видано? Извините, я должен и поесть, и отдохнуть, и поспать. Кто придумал эту формулу? Он знает физиологию человека или нет? Недавние высказывания: «Мы сделаем школу, чтоб ра-

ботала семь дней в неделю». А кто будет работать? Недавно это было сказано! Но семь дней в неделю мы не выдержим. Мы вот бьемся в профсоюзе за то, чтобы нам сделали, как всем нормальным людям, два дня выходных. У нас директора не подписывают. Один день, и хватит. Вы в субботу обязаны. Хотя занимаемся по пятидневке. И все равно мы норму часов не вырабатываем. Говорили о высокой зарплате, но из чего она складывается? Я должен работать больше. Нет, если бы я работал 18 часов, как это испокон веков было, со старых времен. Нет, у меня взгляды, наверное, старые. Была отработана система: ребенок способен 45 минут урок отсидеть, было? Было. Сейчас говорят, что он не может. Нужна обязательно физкультминутка. При всех он будет одно делать, а когда с учителем, это совершенно другое. Это потеря времени, да я и не хочу это время терять. Для меня каждая минута дорога из этих 45. То есть нам хотят внедрить что-то новое, новую систему, круглый стол, эти беседы, чтобы они говорили. Да зачем это мы проводим, у нас это бывает. Каждый день так заниматься нельзя, это можно на каких-то отдельных уроках, но не на всех подряд, а у нас это начинают прививать всем подряд, поголовно. Не может так быть.

Л: Школа должна выпустить из дверей человечка, который будет готов выйти в этот мир и не потеряться. Вот мы почему чаще и говорим, что троечник лучше стоит на ногах, когда выходит за пределы школы, а отличник теряется. В школе опекают, опекают. Но вот эти бумажки отрывают учителя от ребенка. Раньше, если вспомните, то 1, 2, 3, 4 класс где были. Да они висели на учителе. Вот за руку, вот под ручку, а сейчас дети в стороне. Редко, кто сейчас подходит и что-то рассказывает учителю. Какие-то они у нас оторванные, сами по себе. Нужно навести в обществе порядок. В школе дать спокойно работать учителям. Ни каких отчетов не нужно. Качество образования от этого не улучшится. И если, не дай бог, заполняешь журнал и написал букву «н» или, допустим, не Смирнов Женя, а Смирнова, то вот замажешь, закрасишь — это же криминал. Задержают. Как будто, я не знаю, такое что-то случилось. У нас основное внимание в школе это: бумагам, отчетам, Net, Web-

образованию, проверкам. Ребенку, как бы мы ни говорили, что мы стараемся, что-то делаем, уделять внимание у нас не получается.

М: Хорошо. А сама школа, какие у нее основные задачи?

Л: Школа должна выпустить такого человека, который будет интересной личностью, самостоятельной, который из любой ситуации выйдет достойным человеком, достойно решит проблему, а не опустится, не потеряется.

М: Хорошо. Спасибо.

Как Вы оцениваете результаты и перспективы проводимых реформ образования в нашей стране?

Лю: Вот вам все и результаты! Сплошные стандарты. Занятие тем, чем не нужно заниматься, вот этими отчетами, бумагами. Все-таки школа должна нести обучающую функцию в первую очередь.

С: Обучение, воспитание и образование. Готовить к жизни, как было раньше.

А: Или, допустим, построили школу, огромную территорию она занимает, спрашивают: сколько у вас бассейнов? Ни одного. Сколько у вас спортивных залов? Один. А дальше-то что, зачем вот эти нагромождения, такое здание большое?

Ал: Нам увеличили время до 10 часов, мы гуляем, и все. А база-то не увеличилась. Чем заняться в эти часы? Ни места нет, ничего.

Л: Ввели продленку в 1 классе. Кому она нужна? Вот жили родители два месяца без проблем, пока эти рабочие программы составляли в продленку, и прожили. Дети большему научились тогда. Сейчас у нас в школе опять ее ввели. Прогулки в начальных классах — кому они нужны, эти прогулки между уроками? Они на улице набегаются, приходят все мокрые — те, кто в начальных классах работает, для вас это каторга. Это ладно, когда в детском садике, когда детки побегали, поиграли, пришли, покушали и спать легли. Но эти набегались, и им нужно идти, опять садиться на два урока. Это нереально. В первом классе дети занимаются по 40 минут, и вот с 1 сентября им ввели по пять уроков. И вообще, эти все реформы — просто напросто «отесывают» на учениках и на нас свою неграмотность, что ли? Сейчас 9 классы вывели ЕГЭ сдавать в дру-

гих школах. Для чего? А их там по пять-шесть классов в школах. Это ладно 11 класс, который идет, и то, это ненормально.

М: Общая тенденция от этого лучше не становится, на ваш взгляд?

Л: Нет. Дети от этого ЕГЭ умнее не становятся. Они просто напроосто заиклены на этом. Их с первого класса начинают готовить: вот в 4 классе не сдашь переводной экзамен, тебя не возьмут в 5 класс. Уже у ребенка с первого класса в голове откладывается. В 5 классе математику, русский не сдашь — тебя не переведут, не выпустят и не дадут аттестат. Это просто напроосто «затравка» детей, и больше ничего.

Г: С 9 классами сейчас ситуация такая: вывели их за пределы школы. Для чего? Для того, чтобы доказать, что у нас в образовании что-то не так, и наказать учителей. Виноватым останется учитель — он не научил, он не дал, он не смог. А за это ему вроде бы как заплатили. И все сведется к тому, что крайних сделают нас. А нежелание детей тут не учитывается.

М: Хорошо, всем большое спасибо!

ФОКУС-ГРУППА № 5

Место проведения: «Департамент образования
Администрации г. Тюмени»

Дата проведения: 12.03.2015

МОДЕРАТОРЫ:

аспирант кафедры общей и экономической социологии
Тюменского государственного университета М. Ю. Семенов,
студентка направления «Социология» Тюменского
государственного университета Е. В. Панкина

СОСТАВ УЧАСТНИКОВ ФОКУС-ГРУППЫ

№	Имя	Пол	Возраст- ная группа	Стаж, лет	Квалифика- ционная категория	Начальные/ средние/ старшие классы
1	Анастасия (А)	Жен.	От 40 лет	27	2	Средние/ старшие
2	Маргарита (Ма)	Жен.	От 40 лет	23	1	Начальные/ средние/ старшие
3	Марина (В)	Жен.	От 40 лет	25	1	Средние/ старшие
4	Нина (Н)	Жен.	От 40 лет	25	1	Начальные/ средние/ старшие
5	Надежда (На)	Жен.	От 40 лет	35	Высшая	Средние/ старшие
6	Татьяна (Т)	Жен.	От 40 лет	6	Соответственно занимаемой должности	Начальные
7	Тамара (И)	Жен.	От 40 лет	10	Соответственно занимаемой должности	Средние/ старшие
8	Татьяна Влад. (Та)	Жен.	От 40 лет	21	Высшая	Начальные

М: Как Вы считаете, изменилось ли в обществе отношение к труду учителя, оценка социальной значимости труда учителя? Охарактеризуйте.

А: Со стороны родителей, я бы не сказала, что оно сильно изменилось, а если и изменилось, то в худшую сторону. Почему-то претензий много, помощи — мало. Если отношение со стороны государства и общества: кажется, что оно повернулось к нам лицом. Отношение со стороны детей: за последние годы все больше детей хочет стать учителем. Такая тенденция.

М: Ну, я добавлю, только со стороны родителей. Потребительское отношение со стороны родителей, оно как-то чувствуется. Это началось с того момента, когда родителям стало дозволено, скажем так, все. Я имею в виду: «ребенка не трогайте». Вплоть до того, что заявления нужно собрать для того, чтобы ребенка попросить помыть полы, помыть доску и т. д. Если я считаю это маразмом, то государство, может быть, так не считает. Я, как учитель, получающий заработную плату за свои фактические часы, за классное руководство, не считаю, что я обязана по каждой причине, например: ходить на квартиру, звонить со своего сотового телефона, беспокоиться о том, например, что ваш ребенок не пришел. Я одному звоню, почему не пришел ребенок. Второму звоню, почему не пришел ребенок. А родителям это не нужно. Понимаете. Не пришел и не пришел. То есть я на сегодняшний день, со своим стажем работы, считаю, что я мама своего ребенка, в своей семье, и я мама для своих 26-28 учеников. Может я утрирую, конечно, в том плане, что у всех так. Сопли подтираем, форму я проверяю, вплоть до того, что готовность к урокам — покажи какое домашнее задание, как классный руководитель, то есть я мама для детей, которых я, по сути, не рожала. И за все за это я сколько получаю? Две тысячи, тысячу семьсот. Сорок рублей с каждого ребенка, грубо говоря. У меня их двадцать шесть. Я считаю в этом плане, да. Да, мы вздохнули немного, когда повысили заработную плату. По крайней мере, это было в прошлом-позапрошлом годах. Инфляция съедает абсолютно все. Поэтому, конечно, мы стали жить лучше. Прошлый год

я беру, позапрошлый год, когда началось это повышение. Извините, но получать например за 33 часа — 34 тыс. руб. Но если государство считает, что так и должно быть, то ради бога.

На: Мне кажется, что в нашем обществе появилось много «злых людей». Из-за того, что они «загнаны в угол». На смену старому поколению пришло новое поколение, поколение 90-х гг. В то время разрушили все хорошее, что было. И родители на этом воспитаны. Они, возможно, не знают, как воспитывать своих детей. Как относиться к старшим людям, как и ко всему. То есть это зависит не от учителей. Просто мы пожинаем плоды того времени. Конечно, родители, многие родители, которые сейчас хотят, чтобы их дети были самые лучшие, не знают, как это сделать. Вот и приходится учителю взваливать на свои плечи и носовые платки, и расчески, и все остальное. Конечно, это трудно, но а то, что сейчас кипы бумаг ежедневные, это съедает даже то время учительское, которое он потратил бы на урок, на приготовление какого-то интересного материала. Сейчас в Интернете все доступно, но времени на это катастрофически не хватает.

И: Я в Тюмени недавно работаю. Я работала в Воронеже, и я никогда не сталкивалась с тем, что родители ходят толпами и на что-то жалуются. То есть когда я сюда приехала, то для меня это было шоком. В Воронеже таких проблем не было. Родители на себя за своих детей никакой ответственности не берут, они считают, что ребенка они привели в школу, а учитель, учителя-предметники, завуч, директор за него несут ответственность.

В: Сегодня утром по этому поводу была передача. Говорили о том, какое отношение ученика сейчас к учителю. Что ученик может взять стул,махнуться — и сотрясение и все остальное. И вернулось опять к тому же, что весь воспитательный процесс должна нести школа, а не кто-то другой, не какие-то другие слои общества, даже не родители. Все опять должны сами учителя, сами. Воспитывать, учить и все остальное.

И: Родители на себя никакой ответственности не берут. И даже после школы если ребенок что-то сделал, почему классный руко-

водитель должен за это нести ответственность? Он куда-то ушел, что-то натворил, совершил противоправный поступок, почему звонят классным руководителям, жалуются, в вечернее время либо ночью? И классный руководитель почему-то должен решать проблемы родителей.

М: То есть основная негативная тенденция идет именно со стороны родителей?

И: Да.

М: Хорошо. А если, допустим, со стороны всего общества, административного ресурса?

И: Со стороны школы наблюдается всяческая поддержка, завуч и директор стоят на стороне учителя. Это хорошо.

Ма: Опять мы возвращаемся к тому, что слишком много прав у родителей появилось по отношению к учителям. С другой стороны, я уже рассуждала на эту тему не просто же так директора, завучи, откуда-то это берут. Это ведь, понимаете, идет откуда — от управления. Все абсолютно управление, которому мы подчиняемся, грубо говоря, это министерство образования, наверное, страны, области, которому мы подчиняемся. Ведь откуда-то это идет! Те же самые разрешения, заявления. Чтобы это писали, заполняли и т. д. Раньше такого не было, понимаете!

М: Существует мнение, что наблюдается обесценивание труда учителя и снижение его мотивации. Согласны ли Вы с ним?

Н: Года два назад я была наставником у молодого учителя, который приехал к нам из Тобольска. И казалось бы, девочка с горящими глазами, с кучей идей в голове, прямо вообще, человек хочет работать. И вот сейчас уже, на протяжении 3-х лет, я смотрю и вижу, что этот, так сказать, бодрый и зоркий глаз начал тухнуть. Потому что под влиянием большого количества проблем: бумаг, отношения со стороны родителей, детей, мотивация снижается. Я вот помню, мы приходили молодыми учителями, мы первые десять лет, вообще, горели. И дети к нам совершенно по-другому относились. Они любили молодых учителей. Они их, конечно, и сейчас любят, но дело в том, что притухает все это дело с течением време-

ни. А хотелось бы, чтобы это все развивалось и творческий потенциал учителя рос.

Т: Я считаю, что многое в плане отсутствия мотивации зависит от работы администрации. Когда приходят новые учителя, молодые совсем, только что из университета, они их не учат. Им не показывают практику, то есть они взяли теорию, а практики у них нет. Они начинают открытые уроки вести, и учитель начинает видеть свои ошибки, как обычно у нас: ты это не сделал, ты так не сделал. И выходит, что она понимает, а зачем она тогда пришла сюда? Все. Потухают у нее буквально глаза, и она уходит. Смысла дальше нет, если здесь она плохая, здесь справиться не может. Даже если взять и со стажем учителей, их тоже начинают: так неправильно, здесь не правильно. У них тоже мотивация пропадает. Они просто выходят на работу, потому что нужно зарабатывать.

Ма: Работа делается для галочки сейчас. Если раньше мы и проводили мероприятия, то делали это с душой, привлекали как родителей, так и ребят. И все это было не на день рассчитано, мы готовили серьезно. Это был праздник. А сейчас мероприятий спустили: это нужно сделать, это нужно сделать, и то, и то и т. д.

Т: А как его провести нормально, качественно? Если у тебя на это буквально времени нет.

В: А если мы возьмем, допустим, мероприятие, то элементарные вещи откладываются на задний план. Вот они сегодня скопились, завтра скопились, на послезавтра скопились — в итоге мы не успеваем. В результате стимулирующая оплата труда у меня падает, потому что я ничего не успеваю. Недаром учителю дали 18 часов нагрузки. Рассчитывали это не просто так. Даже если на пять дней в неделю, то это 5-6 уроков. Ведь это не так просто рассчитано, не 22 часа нагрузки, не 25, а нагрузка 18 часов. Мы ведем по 30, по 35, 36, кто по 40 часов. Понимаете? Для того чтобы как-то прожить в этой жизни. Если я буду вести 18, извините, меня даже держать в школе не будут. Если приду и скажу, что дайте мне вот 18, я хочу ставку, я буду творчески работать, я буду показывать шикарные уроки, я буду с детьми. Мне не дадут работать. Мотивации нет.

В: Вообще, мотивации в педагогических коллективах мало: что молодые педагоги, что пускай не 10 лет проработали, что мы — уже после 25 лет. Мы просто уже настроены на то, что мы должны это делать, и нас научили это делать. Поэтому мы это делаем.

На: Вы посмотрите, даже материальный стимул, какой вот материальный стимул у молодого педагога? Вот он 18 тысяч эти зарабатывает, 18 — это еще в лучшем случае. Но молодежь-то, у них еще нет выше, такой зарплаты. У них, во-первых, категории нет, и они ничего не успевают. И получается, что человек пришел, ему жить хочется, семью создавать надо, детей своих, а на что? Даже материального стимула никакого нет. Те же самые квартиры, посмотрите, прошла программа, дали молодым специалистам квартиры, получили у нас две молоденькие, и они теперь как на каторге, за эти квартиры.

М: С какими проблемами Вы чаще сталкиваетесь в своей работе?

Та: Это тенденция молодых родителей. Это основное. Именно отношения с родителями. И нам администрация указывает: вы предоставляете услугу, вы не обучаете, — вы предоставляете услугу, и будьте любезны улыбаться родителям на все их капризы. А они, не имея никакого образования, не занимаются воспитанием, и я должна перед ними, я спокойно разговариваю, объясняю, ну, не понимает. У меня просто есть очень проблемная семья. Мама отсидела, ребенок — «стоит на учете», и этому ребенку только 9 лет. И, несмотря на все ее «выкрутасы», очень сложно приходится, понимаете, — а она права. В чем она права? Второй час ночи, меня вечно инспекторы беспокоят. Ребенка нет дома, она спит. Почему мы стали только услугу-то предоставлять?

На: Говорят, что мы не предмет должны преподавать, а человека развитого в общество предоставить, как по заказу.

Ма: Ну вот я утром пришла к восьми часам на работу. У меня 7 уроков каждый день. Я отвожу 7 уроков. Что я должна сделать? Я должна дать консультацию. В один день для пятиклассников, почитать с ними, кто слабо читает. Во второй день — восьмиклассников, потому что они сдают английский каждый год в мае. Третий

день: должна двух девочек подготовить к ЕГЭ, 11 класс, девочки сдают. И один день остается — вот куда хочешь. Это получается я занята с двух до трех. В три я освободилась, где-то я успела покушала и т. д. Сажу проверяю тетради, если у меня их нет, то, соответственно, я начинаю заниматься мониторингом, считать одно, другое, сколько это, сколько это, пропуски и туда-сюда. Сдать мониторинг по 10-11 классам, по 8-9, проверка контрольных и т. д. Зачем? А еще заполнить Web-образование, которое практически не нужно. Я понимаю, когда я заполняю документы, журнал и проверяю тетради. Готовлю карточки к урокам. Это — моя работа. Однако все остальное, что идет в общий мониторинг и какой-то отчет... Простите, но зачем мне это нужно?

М: Что бы вы могли предложить для оптимизации бумажной работы?

М: Как классный руководитель, я проставляю пропуски в конце журнала, дальше я бегу в учительскую — там лежит журнал большой, еще одни пропуски ставлю по классу туда, и, в-третьих, я пропуски ставлю в электронном виде в Web-образовании. Скажите, пожалуйста, зачем?

В: При этом мы должны сказать о наполняемости класса, увеличилось количество детей. Если у нас была норма 25 детей, то сейчас 33 — растягивают и растягивают. Детей — огромное количество. Вместо 450 — в школе 900 детей. Это получается, все кабинеты заняты, никуда не сунешься, в коридоре сидишь, выполняешь эту же работу, в буквальном смысле, в коридоре. Никаких условий для учителей.

Та: Вообще, говорят, что в школе все оснащено техникой, но не во всех это школах. Хотя мы говорим о том, что во всех. Вот нашей школе 50 лет. Придите, посмотрите. Это как, я не знаю, куда попадете. Поэтому техническая поддержка слабая, хотя говорят у нас: каждому ребенку — компьютер, каждому — принтер, да у нас в кабинетах нет этого технического обеспечения.

На: У нас в каждом кабинете компьютер, принтер, телевизор-плазма есть. Потому что администрация даже рекреации сделала.

Вот она математическая — значит, у математиков должно быть это и это. Видеоуроки и все остальное. Это зависит от администрации.

М: Расскажите, насколько полно удастся реализовать воспитательную функцию учителя? Что могло бы способствовать ее реализации?

В: Воспитывать мы должны и на уроке, и после урока. Но когда ребенок воспитанию уже не поддается? К примеру, у меня две параллели сейчас. Классное руководство в 6 «В» классе и классное руководство в 11 «А» классе, который я взяла в этом году, потому что сменился классный руководитель. И как воспитать одиннадцатиклассника, который на выпуске, как его перевоспитать? Нужно пуд соли съесть. В этом отношении воспитательный процесс очень сложный, и здесь учитель не должен быть деспотом. Он должен заинтересовать учеников. Но, поверьте, если в 6 классе (с 5 класса я их взяла) не скажу, что в этом нужно участвовать и вы будете в этом участвовать, я с вами это буду делать и вас заставлять, то никто из детей, это сами на себя не берут. Я понимаю, что подбор детей разный, но остаться с детьми, допустим, поговорить, нам некогда и негде. Почему? Потому что все, идет наплыв и т. д. Но воспитательный процесс нужен, и мы его все равно внедряем по разным направлениям. Он есть. Работаем с родителями, работаем индивидуально с обучающимися, и работаем по разным направлениям. Но как это получается? Говорят, что плохо.

В: Вы знаете, процесс идет. Пришел один проверяющий: «Сегодня смотрим ваши классные уголки». Пришел другой проверяющий и говорит: «У вас все неправильно в классном уголке, не так надо». Другая пришла: «Ой, у вас все хорошо, все насыщенно». Почему?

М: То есть у них нет единых критериев?

В: Да, конечно. А кто виноват? Школа виновата. Вы должны были принять положение, по положению вы должны сформировать классный уголок и т. д.

А: И идет обезличивание классного уголка. Раньше мы вывешивали наши достижения, фотографии — и все красиво было

раньше. А сейчас: фотографии не должны быть, фамилии не должны быть. Все обезличено. А о каком воспитании тогда речь может идти?

И: Я полностью согласна с тем, что было сказано. И основной момент — это нехватка времени. У меня две смены, я работаю, у меня на свой класс — 8-й, буквально, остается между сменами 20 минут. За эти 20 минут мы решаем вопросы, которые у них накопились за день или у меня, сами понимаете.

М: Как выстраиваются отношения с родителями? С какими проблемами Вы сталкиваетесь? Что помогает Вам в работе? Что мешает Вам в работе?

Та: Я работаю 4 года в две смены, веду 60 семей. Поэтому родители, чей возраст 40 лет и старше, благодарны учителям за обучение их детей и с пониманием относятся к различным проблемам и ситуациям. Стоит только один раз позвонить объяснить, и все, родитель понимает, объясняет, вместе доводим, дорабатываем. Родители, которые идут более молодые, они: мне некогда заниматься ребенком, я на работе. Я говорю, вы меня извините, я тоже на работе, но если мы сейчас с вами этот момент упустим, я-то его отучу и отправлю дальше, он закончит школу, жить вам. Подаст ли он вам стакан воды и кусок хлеба? Именно молодое поколение родителей не занимаются воспитанием, они не понимают, кого они воспитывают. Они их любят, они их лелеют и откупаются. Сейчас идут малыши, и они не знают цену деньгам. Им кажется, что просто: захотел — купили.

В: Дети, когда дойдут до 5 класса, то родители испаряются. Почему в начальной школе придут все 25 человек помыть окна, а придешь в 5 класс, они как будто бы перешли какую-то дорогу и забыли дорогу в школу. Я всегда завидую, с хорошей точки зрения, учителям начальных классов, но потом, когда ты идешь к 10 классу и начинаешь вызывать родителей по поводу внешнего вида, обуви, поведения и всего остального, родители как будто испаряются. Хотя знают, что ей сдавать и единый государственный экзамен, предметы, то есть все это. Все-таки работа с родителями

всегда западала. Но есть такие родители, которые вообще не отвечают на звонки или игнорируют полностью. Есть у меня родительница в 6 классе, а ему 15 лет, она вообще с 1 класса не приходит, была осуждена за жестокое обращение и т. д. И когда с ней по телефону начинаешь разговаривать: «Ваш ребенок сегодня себя плохо вел». Она: «Вы все сказали? Вы меня не учите жить и воспитывать ребенка». Как дальше общаться? Я не знаю.

На: Самое тяжелое — это то, что среднее звено, которое сейчас, 50% социальный паспорт какой? Одна мама. Мамы нет — бабушка. Мы бесплатным питанием обеспечиваем детей до 50%. Поэтому там и от родителей нечего требовать, и воспитать их никто не воспитает, этих родителей.

И: У меня единственное, что родители не все приходят на родительское собрание. Если в начальной школе они все ходили, то к 5 классу то ли родители выдыхаются, то ли считают, что все уже сделали. А к 8 классу, если присутствует три человека, то это опять те же, кто постоянно ходит, но они в принципе не нужны. А вот родителей тех злостных нарушителей, которые требуются, их приходится вызывать, ходить по домам и свое личное время тратить.

М: Как Вы видите основные задачи современной школы? Насколько полно она их решает?

А: Школа должна дополнять функцию воспитания. Учить каким-то нормам поведения, традициям, тому, что не может дать семья. Но не заменять воспитание родителей.

Н: Я полностью согласна, потому что, вы знаете, иногда мы проводим классные часы про здоровье, про этику поведения. И в этот же день я по необходимости пришла на квартиру. Извините меня, сидит мама, с сигаретой, на грязной кухне. Кругом облако неизвестно чего витает. Неизвестные два мэна. И вот ребенок после культурной передачи в школе приходит в такую обстановку. У него все теряется. Как он может знать нормально русский язык, если там сплошной мат. Он в школе это на автопилоте применяет.

И: Школа, по сути, занимается тем, что она воспитывает. Конечно, не в таком большом объеме, а в том, в каком она может. То есть с восьми до двух: вот наши дети, наше воспитание, общение, культура, нравственность, патриотизм. Вот только эти 6 часов. Они уходят, они уходят в совершенно другую среду. Я считаю, что я ничего другого не делаю. Я учила их, допустим, первый, второй год, пять лет прошло, десять, пятнадцать. Я ничего другого не умею делать, я умею учить детей, помогаю встать на ноги, возможно, где-то добрым словом, где-то поведением. Я пытаюсь сблизить ребятишек, потому что это класс. Стараюсь научить чему-то красивому, хорошему. Я не делаю ничего другого. Я — учитель. Что я делала изначально, то я и сейчас делаю. Я не понимаю, почему отношение к учителю поменялось.

М: Как Вы оцениваете результаты и перспективы проводимых реформ образования в нашей стране?

М: Есть реформы, которые действительно направлены на улучшение, их масса, они прописаны в законах и т. д. Но есть вещи, которые можно убрать из практики, заменить их на что-то. Мы готовим детей к ГИА, ЕГЭ. Ведь проводятся мониторинги, анкетирование и т. д. Посмотрите, какое негативное отношение! Вся проблема в ЕГЭ, идет просто натаскивание материала. А как можно сдать литературу по ЕГЭ? Когда мы брали билет, ребенок готовился, учил наизусть. Как можно? Как?

Н: Дети из-за этих тестов абсолютно не умеют говорить. Если мы раньше у карты по географии отвечали, по истории отвечали, а что сейчас? Учитель быстренько выдаст новый материал и быстренько тестик, они чиркают и опять сидят.

М: Каково Ваше отношение к введению новых форм педагогической работы? Насколько востребовано в настоящее время педагогическое новаторство, творческий подход? Есть ли возможности для его реализации?

На: В плане образования, да — много положительного, очень интересно, а в плане внеурочной деятельности не продумано у нас.

Ма: Если раньше мы могли двоечнику поставить двойку за четверть, то сейчас мы ее не можем поставить. Мы должны столько написать бумаг, показать, как мы с ними отрабатывали эту тему, и из-за этих бумаг мы не можем двойку поставить. Все сводится к тому, что я с ним не работала. А я пропишу кучу всего-всего, и то заставят поставить «три».

М: Всем спасибо!

Научное издание

**ТЮМЕНСКОЕ УЧИТЕЛЬСТВО:
РАБОТА И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ**

Монография

Публикуется в авторской редакции

Подписано в печать 25.09.2015.

Тираж 250 экз.

Электронная версия

Тюменская областная Дума,
625018, г. Тюмень, ул. Республики, 52
тел. 46-32-82