УДК 316:371

Байков Николай Михайлович – д-р социол. наук, профессор, зам. директора по научной работе Дальневосточного института управления – филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» (г. Хабаровск). *E-mail:* ***npro@dvags.ru***

Nikolay Mikhaylovich Baykov – Dr. of Sociology, professor, the deputy director on scientific work of the Far-Eastern institute – FGBOU VPO branch "The Russian Academy of National Economy and Public Service by the President of the Russian Federation" (Khabarovsk). *E-mail: npro@dvags.ru*

Н.М. Байков
N.M. Baykov

Общественное мнение работников системы образования региона в условиях ее реформирования

В статье анализируются результаты социологического опроса работников системы общего (основного и дополнительного), начального и среднего профессионального образования Хабаровского края как субъектов ее реформирования. Выявлен спектр субъективных представлений, суждений, оценок и мнений по широкому кругу их профессиональной деятельности, отражающих реальные и потенциальные последствия реформы социального института образования. Определены общее и особенное в статусно-ролевых представлениях руководителей педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательных учреждений.

Public opinion of workers of an education system of the region in the conditions of its reforming

The article analyzes the results of the poll *of the* ***workers of general (****primary and secondary), primary and* ***secondary vocational education*** *of the* ***Khabarovsk Territory as subjects*** *of its* ***reforming.*** *A* ***range of subjective perceptions****,* ***judgments, estimates and opinions on a wide range of professional activities that reflect the actual and potential impact on the reform of social institution of education is identified****. The* ***general and specific imagination in status and role presentations to the directors and teachers****,* ***teachings and support staffs and educational institutions***

are revealed.

Ключевые слова: *общественное мнение, работники образования, результаты социологических опросов, реформирование образования, статус и престиж профессии, аттестация, повышение квалификации.*

Keywords: public opinion*, educators,* ***results of the polls****, reform of* ***education****, status and* ***prestige of the profession****, certification, training.*

Общественное мнение как уникальное явление привлекает внимание исследователей разных наук с древних времен. В науке, в том числе социологии, существует большое разнообразие определений понятия «общественное мнение». В данной статье не преследуется цель их рассмотрения, поэтому солидаризируемся с заключением отечественного методолога этого явления Б.А. Грушина. Он считал, что общественное мнение всегда, во всех случаях так или иначе отражает действительность. Невозможно говорить об определении общественного мнения вообще, о некоем его абстрактном определении, которое было бы одинаково верным применительно ко всем эпохам, обществам и ко всем случаям [1]. Репрезентативность общественного мнения обеспечивает метод опроса, проводимого на основе выборочной совокупности, позволяющего экстраполировать выводы на всю генеральную совокупность.

С этих позиций социологический опрос работников образовательной отрасли Хабаровского края репрезентирует основные признаки работников системы образования Хабаровского края [2]. При этом, они отражают как общие для российского общества, так и специфичные для системы образования статистические показатели. Так, распределение мужчин и женщин в выборке коррелирует с высоким уровнем феминизации российской системы общего образования. Семейно-брачные состояния опрошенных работников отражают их место в социальной структуре общества: две трети респондентов живут семьями, а треть – не состоят в браке. Детей и лиц, находящихся на иждивении, имеют две трети респондентов (65%), в том числе одного – 34%, двоих – 26%, троих – 5%. Более трети респондентов (35%) не имеют детей и лиц, находящихся на иждивении. Наличие детей и лиц, находящихся на иждивении в семьях респондентов, примерно одинаково и не зависит от статуса работников в системе образования.

Характеристики стажа педагогической деятельности работников системы образования края свидетельствуют, что доля работающих в образовательных учреждениях разных типов до 1 года составляет 4,6%; от 2 лет до 5 лет – 14,7%. В период от 6 до 10 лет работают учителями (воспитателями) 17,7% опрошенных и пятая часть – имеют стаж от 11 до 15 лет. Наибольшую часть

опрошенных (43,3%) составляет персонал, имеющий педагогический стаж от 16 лет и более.

Результаты опроса подтверждают, что высокая требовательность людей (независимо от их статуса) к комфорту, работе, воспитанию и обучению детей на территории проживания – императив современности. При невозможности его реализовать в своем городе, районе, конкретном населенном пункте у значительной части людей возникает желание добиться комфортности жизнедеятельности в других местах жительства. Не являются исключением современные работники системы образования Хабаровского края. В целом, немногим более трети (36%) из них уверены в том, что их территория проживания удобна для комфортной жизни, работы, воспитания и обучения детей. Примерно столько же выражают это неуверенно (31%). Третья часть работников считают свою территорию неудобной для комфортной жизни, работы, воспитания и обучения детей.

Желание постоянно жить и работать на территории своего города (района, населенного пункта) в целом по отрасли уверенно демонстрирует только четвертая часть всех опрошенных работников (26,3%). В большей мере оно выражено у руководителей (33%) и обслуживающего персонала (32%) в отличие от педагогов (22%) и учебно-вспомогательного персонала (22,0%).

Отсутствие желания постоянно жить и работать в местах своего проживания отметили более четверти работников отрасли (27%) без существенных различий по статусным группам. Очевидно, что негативные представления людей о комфортности своего места жительства обуславливают миграционное поведение жителей края. Оно, как известно, имеет отрицательный вектор за весь постсоветский период, направленный на выезд за пределы края, преимущественно в центральные регионы страны.

Ощущение комфортности и желание постоянно жить и работать в месте своего проживания в немалой степени обусловлены субъективным восприятием текущей социально-экономической ситуации. В том, что «дела идут хорошо» уверена статистически незначительная часть работников отрасли (5%). В то время как около половины опрошенных (47%) единодушны в том, что «ситуация более или менее нормальная». Более трети респондентов считают, что «есть серьезные проблемы», а незначительная часть (8%) оценивает социально-экономическую ситуацию в месте своего проживания как кризисную. Оптимистических оценок социально-экономической ситуации несколько больше у руководителей, чем у рядовых работников.

Оценки работниками образования изменения уровня своей жизни за последние 2 – 3 года и прогноз его изменения на такой же период являются важными индикаторами. В целом, более половины опрошенных (60%) отмечают улучшение жизни за прошедшие 2 – 3 года. Каждый третий – не заметил изменений своего уровня жизни и один из десяти – констатирует его

ухудшение. При этом, разница в положительных оценках изменения уровня жизни («значительно улучшился» и «немного улучшился») между руководителями (75%) и обслуживающим персоналом системы образования (49%) довольно существенная.

Прогнозные оценки работниками образования изменений своей жизни в ближайшие 2 – 3 года практически не зависят от статуса опрошенных. Так, примерно каждый четвертый опрошенный уверен, что жизнь «станет лучше», третья часть – «останется такой же, как сегодня», один из десяти – ожидает ухудшения и каждый третий – затруднился ответить на этот вопрос.

По сумме положительных оценок («полностью доволен» и «скорее доволен, чем нет») три четверти опрошенных, в целом, довольны своей жизнью. Единодушие в оценках проявляют как руководители (75%), так и педагогический (74%), учебно-вспомогательный (74%) и обслуживающий (61%) персонал.

Проблемы, которые вызывают беспокойство и тревоги работников системы образования края, существенно не отличаются по своим ответам в статусных группах опрошенных. Более двух третьих опрошенных на первое место поставили рост цен на товары (69%), на второе – алкоголизм и пьянство (55%), третье – состояние ЖКХ (45%). Они превысили уровень озабоченности других не менее острых социальных и экономических проблем.

Известно, что желание сменить профессию возникает у многих людей в возрасте 35 – 45 лет. Это связано с так называемым «кризисом среднего возраста». Причем, 2/3 из них ссылаются на потерю удовольствия в работе, что чаще связано с психологическим дискомфортом, а не с материальной необходимостью. Смена профессии есть один из выходов, которые можно причислить к «радикальным изменениям». Она влечет за собой, как минимум, резкое падение доходов и снижение статуса. В целом, две трети опрошенных работников системы образования края не хотят сменить свою профессию. Однако в статусных группах выявлены существенные различия во мнениях. Так, желание сменить профессию выразили 8% руководителей, 12% – педагогов, 21% – учебно-вспомогательного и 30% – обслуживающего персонала.

Главным мотивом смены работы две трети опрошенных отметили низкую оплату труда. При этом, существенные отличия по этому показателю выявлены среди статусных групп. Так, если среди руководителей только 29% имеют желание сменить работу из-за низкого заработка, то среди педагогов – уже 59%, учебно-вспомогательного персонала – 70% и обслуживающего персонала – 75% респондентов. Среди мотивов смены работы у руководителей доминирует «слишком высокий груз ответственности» (39%), у остальных статусных групп – мотив низкого заработка. Педагогические работники мотивировали свои желания сменить работу тем, что работа очень утомляет, усталостью (37%) и

имеет низкий престиж в обществе (34%).

При высокой мотивации для смены своей профессиональной деятельности более половины опрошенных работников образования (60%) демонстрируют приверженность своему профессиональному выбору. Среди руководителей такой позиции придерживаются 77% опрошенных, педагогов – 66%, учебно-вспомогательного персонала – 62% и обслуживающего персонала – 39%. Ошибочность своего профессионального выбора отметили 16% руководителей, 26% – педагогов, 30% – учебно-вспомогательного персонала и 41% – обслуживающего персонала.

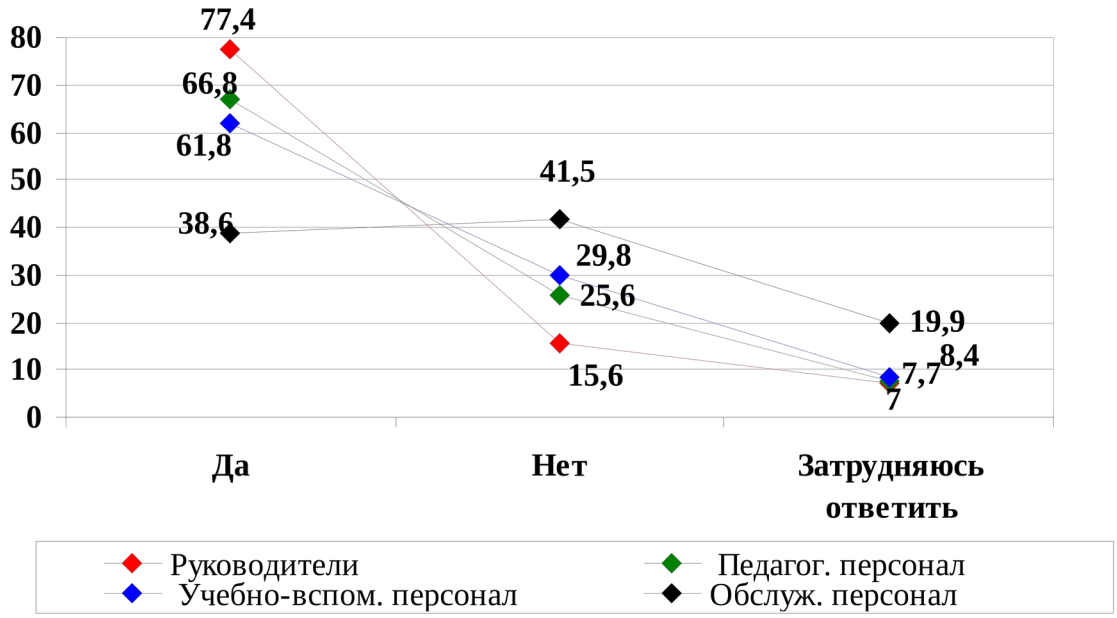


Рис. 1. Если представить, что Вам пришлось бы заново выбирать свою профессию, Вы бы выбрали ее? (в % от числа опрошенных работников системы образования Хабаровского края)

Удовлетворенность работников системы образования профессиональной деятельностью формируется под влиянием многих факторов и условий. Их ранжирование показало, что подавляющее большинство из них довольны отношениями с коллегами (80%). Две трети – довольны управлением образовательным учреждением (66%) и столько же – своей профессией (65%). Половина и более работников отрасли довольны перспективами профессионального роста (50%), возможностью профессиональной самореализации (58%), отношениями с родителями (57%) и в целом своей работой (60%). В меньшей степени работники отрасли довольны региональным (47%) и муниципальным (48%) управлением системой образования. При этом, только один из десяти респондентов выразил им свое недовольство, а пятая

часть – уклонилась от ответа.

Межличностные отношения, определяемые как «... взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способе взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения», [3, с. 40] доминируют в оценке профессиональной деятельности. Так, подавляющее большинство опрошенных (80%) довольны отношениями с коллегами по работе.

Анализ ответов работников отрасли на ряд утверждений относительно их профессиональной деятельности показал, что они отражают коллективистские представления. Подавляющее большинство респондентов (84%) считают, что их работа приносит пользу обществу, позволяет иметь интересные контакты с другими людьми (76%), интересна сама по себе (74%), обеспечивает занятость (65%). В то же время, только 44% – согласны с тем, что работа дает им статус и престиж, 26% – с этим отчасти согласны, а 22% – несогласны с этим утверждением.

Примерно такие же представления и в отношении того, что работа обеспечивает необходимый уровень дохода. Каждый третий – не согласен с этим утверждением. Существенные различия выявлены в статусных группах опрошенных в том, что «работа дает статус и престиж». Так, если среди руководителей с этим не согласны менее одной десятой части (8%), то среди педагогов – примерно каждый пятый (18%), учебно-вспомогательного персонала – каждый четвертый (24%), обслуживающего персонала – третья часть (34%). О неравенстве в обеспечении уровня доходов в статусных группах свидетельствует и динамика несогласия в отношении того, что «работа обеспечивает необходимый уровень дохода». С ним не согласны только 14% руководителей, а среди педагогов – 27%, учебно-вспомогательного персонала – 38%, обслуживающего персонала – 43%.

Мнения работников о том, что им кажется наиболее существенным и значимым в своей работе, позволяют оценить не только их ценностный потенциал, но и актуальные для них направления профессиональной деятельности. В рейтинге приоритетов работы для подавляющего большинства является «хорошая атмосфера в образовательном учреждении». Для двух третьих опрошенных работников (66%) она «имеет большое значение» и для 23% – «скорее имеет значение». Вторую позицию занимает оплата труда, которая для более половины работников (56%) «имеет большое значение» и для 28% – «скорее имеет значение». Воспитанники «имеют большое значение» для более половины респондентов (56%) и «скорее имеют значение» – для каждого пятого работника (21%). Для каждого второго работника большое значение имеет содержание труда (52%) и для каждого третьего – «скорее имеет значение» (30%). Достаточно высокую значимость для работников имеет образовательное учреждение (83%), пребывание в достаточно культурной среде

(79%), высокий профессиональный уровень коллег (77%), возможность реализации своих способностей (76%), необходимость постоянного профессионального роста (72%), самостоятельность, свобода деятельности (67%).

Анализ ответов работников отрасли о наиболее значимом и существенном в их работе по статусным группам показал, что все предложенные варианты имеют для них практически абсолютное значение. При этом, снижение оценок отмечается от руководителей к учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

Реформа системы образования, идущая в российском обществе, в качестве одной из главных целей преследует повышение статуса и престижа профессии учителя. Реальные и потенциальные последствия реформирования системы общего образования уже подвергались нами социологическому анализу на начальном этапе [4]. Однако спустя пять лет в общественном сознании работников образования не произошло существенного изменения в отношении своего социального статуса и престижа профессии. Только один из десяти опрошенных (9%) считает, что российское общество высоко оценивает профессию учителя, более трети (36%) – низко и половина (49%) – средними оценками (рис. 2).

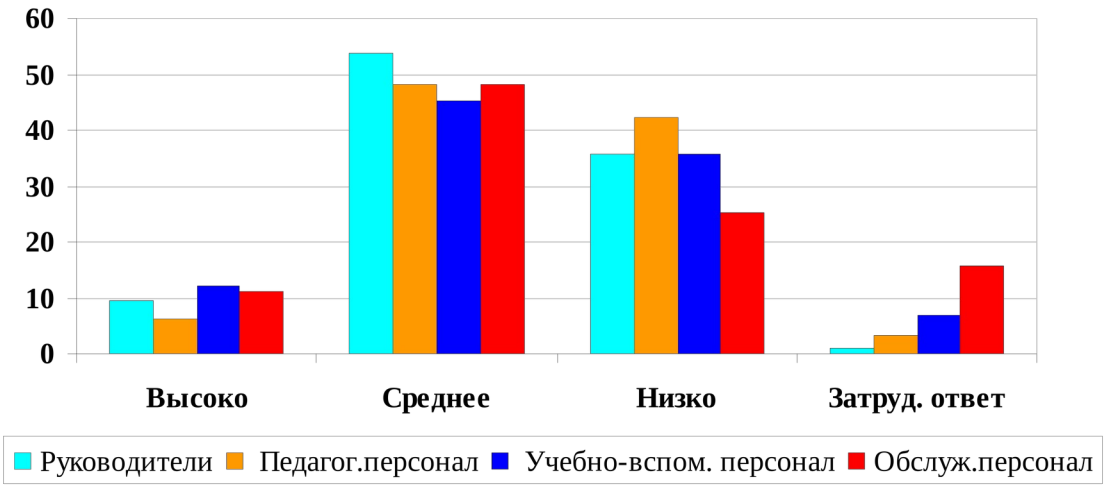


Рис. 2. Как, по Вашему мнению, общество в России оценивает профессию учителя? (в % от числа опрошенных в целом по системе образования)

На фоне общих критических оценок изменения статуса учителя третья часть работников отметили его повышение за последние два года в Хабаровском крае. Примерно такая же доля опрошенных работников (37%) считают, что статус учителя в крае «остался по-прежнему на низком уровне» и

даже снизился. При этом, пятая часть респондентов затруднилась оценить вектор изменений статуса учителя. Только менее десятой части работников считают, что статус учителя «остался по-прежнему на высоком уровне» (8%). Более оптимистично оценивают изменение статуса учителя руководители учреждений образования края, менее – педагоги, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Анализ прогнозных оценок изменений престижа профессии учителя на ближайшие 5 лет показывает, что 40% опрошенных руководителей и третья часть работников (33%) рассчитывают на его повышение (рис. 3). Понижение престижа профессии учителя рассматривает незначительная часть работников отрасли (6,2%). Четвертая часть респондентов считает, что он останется на прежнем низком уровне (17%) или высоком уровне (8%). При этом, показательно, что среди статусных групп работников более критичны ответы об изменении престижа профессии учителя у педагогического персонала. Отметим, что ответ на вопрос о векторе изменения престижа учителя в ближайшие пять лет вызвал затруднения у более чем трети опрошенных работников отрасли (36%).

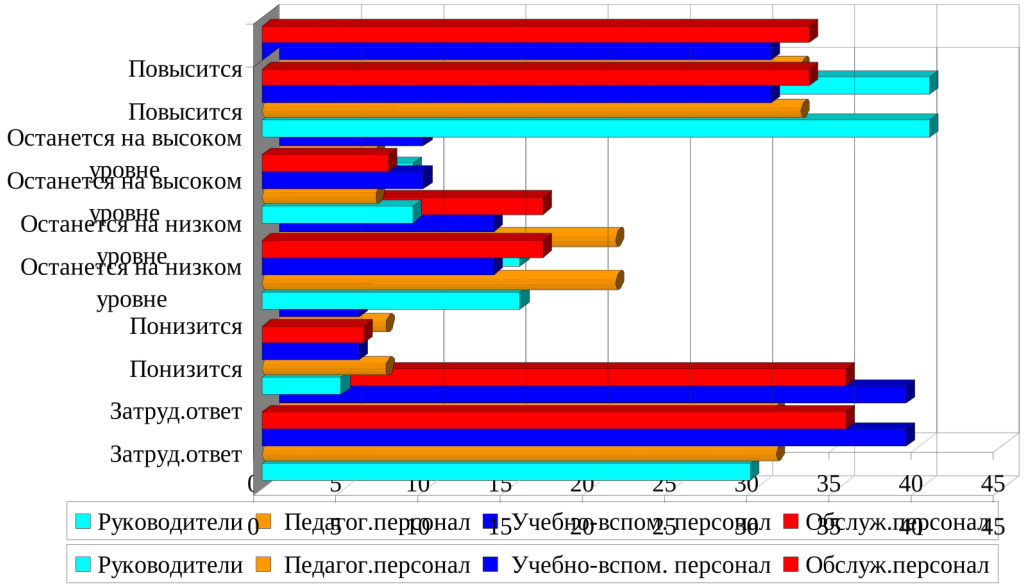


Рис. 3. Повысится или понизится, по Вашему мнению, престиж профессии учителя в ближайшие 5 лет? (в % от числа опрошенных в целом по системе образования)

Основные причины низкого престижа профессии учителя в России в

представлениях работников системы образования можно разделить на две группы. Первую и доминирующую в ответах группу можно квалифицировать как обращение к внешним факторам и условиям, что является проявлением внешней атрибуции – связывание поведения человека с ситуацией, вторую, – можно отнести к самим работникам и системе образования. Это характеризует внутреннюю атрибуцию – связывание поведения человека с его характеристиками [5].

К первой группе можно отнести мнения 2/3 опрошенных о «безответственном отношении родителей и детей к образовательному процессу, «перекладывание» всей ответственности за воспитание ребенка только на образовательное учреждение (68%). По 1/3 опрошенных выделяют: «низкий уровень жизни большинства педагогов» (34%); «негативную оценку педагогов со стороны средств массовой информации» (34%); «отсутствие четкого законодательства, позволяющего регулировать необоснованные претензии со стороны родителей» (33%); недостаточную и/или некачественную материально-техническую, учебно-методическую базу образовательного учреждения» (32%).

Вторую группу причин, замыкающих рейтинг, составляют: «непрофессионализм и некомпетентность некоторых педагогических работников» (25%); «необъективная, неэтичная система оценки качества образовательных услуг» (20%); «непорядочность некоторых педагогических работников» (15%).

Идентификация работниками образования жизни учителей края с коллегами в других субъектах РФ показывает, что основная часть опрошенных выбирает позицию «в чем-то лучше, в чем-то хуже» (45%) и «затрудняюсь ответить» (29%). «В целом лучше» – считает статистически незначительное число работников образования (6%), но «в целом хуже» – пятая часть (20%), в том числе каждый четвертый педагог (25%).

Оценки опрошенными работниками отрасли деятельности Министерства образования и науки свидетельствуют о том, что эффективной ее считают немногим более восьмой части (13%) и неэффективной – менее десятой части опрошенных (7%). Половина из них заняли колеблющуюся позицию (50%), пытаясь взвесить плюсы и минусы его работы. Три четверти руководителей оценили деятельность Министерства образования и науки края как эффективную. Однако персонал более критичен в оценках эффективности власти: педагоги – 56%, учебно-вспомогательный персонал – 49%, обслуживающий персонал – 32%. Показательно, что среди затруднившихся оценить деятельность своего учредителя каждый десятый – руководитель, четвертый – педагог, третий – учебно-вспомогательный и второй – обслуживающий работник отрасли. Оценки эффективности деятельности Министерства образования и науки края коррелируют с ответами респондентов об удовлетворенности его информационной открытости. Половина опрошенных

работников отрасли отметили в чем-то удовлетворенность, в чем-то неудовлетворенность информационной открытостью Министерства образования и науки края.

Результаты социологического опроса работников системы образования Хабаровского края позволяют сделать основные выводы о состоянии общественного мнения, его противоречивости и непоследовательности.

Во-первых, общий позитивный фон мнений работников отрасли (независимо от вида учреждения образования) доминирует в отношении комфортности жизни, работы, обучения и воспитания детей, желания постоянно жить и работать на территории в своих населенных пунктах, изменения уровня своей жизни. В то же время, в оценках значительной части респондентов отражается высокая озабоченность наличием серьезных проблем в социально-экономическом развитии своих территорий.

Во-вторых, на общем фоне повышения уровня и качества жизни работников образования за последние годы одной из самых значимых проблем для них по-прежнему остается оплата труда. Этот фактор является доминирующим в желании трети работников сменить свою профессию. Пессимизмом отличаются и оценки перспектив изменения уровня жизни на ближайшие годы, поскольку лишь немногие считают, что их жизнь улучшится. Особенно это отражается в ответах педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала дошкольных учреждений, детских домов и учреждений дополнительного образования детей.

В-третьих, каждый второй опрошенный работник считает эффективной (в той или иной степени) деятельность Министерства образования и науки Хабаровского края, доволен его информационной открытостью. Однако в разрезе статусных групп опрошенных наибольшую удовлетворенность информационной открытостью своего министерства выражают руководители образовательных учреждений и значительно меньше – работники.

Литература и источники:

1. ***Грушин, Б. А. Мнение о мире и мир мнений: проблемы методологии и исследования общественного мнения / Б. А. Грушин. – М. : Политиздат, 1967.***

2. Реальные и потенциальные последствия реформ в сфере образования Хабаровского края : социологический опрос. Опрошены 3100 работников общего (основного и дополнительного), начального и среднего профессионального образования, детских домов и детских садов. В числе опрошенных 2578 работников учреждений образования Хабаровского края, 296 родителей школьников и 226 родителей воспитанников детских садов. Опрос проведен Дальневосточным институтом управления – филиалом РАНХиГС при

президенте РФ в июне – июле 2013 г.

3. Психологический словарь. – М., 1990.

4. Реформа общего образования: реальные и потенциальные последствия для учителей (социологический анализ). – Хабаровск : Изд-во ДВАГС, 2008. – 117 с.

5. Атрибуционная теория. Большой толковый социологический словарь (Colins). Т. 1 (А – О). – пер. с анг. – М. : Вече, АСТ, 1999. – С. 42.