

# РЕСУРСЫ И СРЕДСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТА В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

---

*В. Н. Аверкин, О. М. Зайченко  
(Великий Новгород)*

## НОВЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА УЧИТЕЛЯ: ЗАРПЛАТНЫЕ ОЖИДАНИЯ И ЧАСТНЫЙ ИНТЕРЕС

*Обосновываются подходы к определению целевых ориентиров в повышении заработной платы учителей, предусматривающие в качестве основных вариантов ориентацию на зарплатные ожидания российских учителей, уровень оплаты труда учителей на Западе и величину заработной платы учителей в системе частного образования*

Проблема мотивации труда в сфере образования – педагогического и управленческого – постепенно осознается в качестве одной из ключевых, находя наряду с научным также и практическое разрешение, прежде всего в форме введения новой стимулирующей системы оплаты труда в образовании.

Одним из продуктивных научных подходов в данном случае могло бы стать обращение к категории частного интереса – категории, до настоящего времени не достаточно использованной при изучении мотивов и смысла труда в сфере образования. Частный или индивидуальный, личный интерес в нашей стране долгое время считался имеющим ранг ниже общественного интереса, официальной идеологией он не поддерживался и даже, по возможности, «искоренялся». При этом приоритетное значение общественного интереса культивировалось не только после, но и до 1917 года, достаточно вспомнить такие отнюдь «не советские» понятия, как «соборность», «общинность» и т.п.

Среди тех, для кого служение обществу, людям, человеку (другому) и даже «служение профессии» должно быть на первом месте, рассматривался – и продолжает рассматриваться – учитель. Характерно, что в литературе, кино, других видах искусства идеальный учитель предстаёт едва ли не как бесплотное

существо, лишенное всяких индивидуальных, не связанных непосредственно с выполнением профессионального долга потребностей и интересов.

Формированию такого образа профессии учителя немало способствовала и педагогическая мысль. Для неё в целом характерно подчеркивание особой, высокой миссии учителя, таких его свойств и характеристик, как «самоотверженное отношение к избранной профессии», «гражданская ответственность», «социальная зрелость» [8] и т.п., в общем, едва ли не жертвенность.

Это представление об учителе практически не оставляет места для реализации его частных, индивидуальных интересов, за исключением, может быть, духовного роста и самосовершенствования.

Несомненно, профессия учителя предполагает определенный духовный настрой, служение идеалам просвещения, в каком-то смысле – подвижничество, а также, может быть, большее, чем представителями ряда других профессий, почитание культурных ценностей и норм. И это накладывает свой отпечаток на регуляторы трудового поведения учителя, в том числе и в наше время.

Кроме того, определенное влияние оказывают духовные традиции, свойственные отечественной культуре. Однако, как справедли-

во замечено, «какой бы возвышенной и одухотворенной ни была та или иная культура, в любом случае природа человеческая будет диктовать ценность физического выживания и самосохранения индивида» [1, с. 5].

Конечно, можно, закрывая глаза на реальность, связывать профессию учителя с какими-то совершенно особыми трудовыми стимулами. Однако отток из сферы образования уже работающих педагогов, с одной стороны, и нежелание молодых людей «идти» в эту сферу, с другой – говорит о том, что рассчитывать на «служение идее» и «преданность профессии» в качестве главных составляющих трудовой мотивации учителя не приходится.

Стоит заметить, что трудности с притоком молодых кадров в систему образования возникли отнюдь не в нашу прагматичную эпоху. Указания на снижение статуса профессии учителя можно найти в публикациях начиная, по крайней мере, с рубежа 1960–70-х годов [6] – то есть с момента, когда ценности общественного интереса, хотя уже и тронутые необратимым процессом коррозии, тем не менее поддерживаемые всей мощью идеологической машины, оказывали всё же более сильное воздействие на трудовое поведение, чем в настоящее время.

Нам представляется абсолютно верным тот взгляд на ценностные основы развития общества, который в качестве одного из ключевых условий нормальной, цивилизованной организации любых социальных процессов выдвигает соединение, органичное сочетание общественных ценностей и частных интересов. И тот и другой вид ценностей необходимы в равной мере, универсализация одного из них является неприемлемой (можно сказать – неэффективной).

Преобладание общественных ценностей над частными, как и в обратном случае, может привести к распаду системы. И тогда, как пишет А. Г. Глинчикова, «выход только один – завершение процессов модернизации – формирование или доформирование недостающей ценности, или, точнее, завершение процесса органичного синтеза частного и общественного начал в жизни каждого члена общества» [1, с. 11].

Что касается сферы образования, то здесь на уровне официальных воззрений произошел уклон как раз в сторону одной из ценностей – общественного интереса в ущерб другого интереса – частного. При этом человече-

ская природа не изменилась. Вновь процитируем названного выше автора: «Принцип универсальности человеческой природы для меня заключается прежде всего... в соединении частного и общественного начал как неприменном атрибуте каждого человека» [Там же].

Для человека, выбравшего профессию учителя, частные интересы – во всяком случае те из них, которые связаны с материальными запросами, – не находили или практически не находили возможностей полноценной реализации. Это и предопределило снижение статуса данной профессии с одновременным падением заинтересованности педагогических работников в максимальной трудовой отдаче.

Думается, в этой связи будет правильным утверждать, что «масштабный кризис мотивации к труду», о котором всё более в полный голос говорят современные исследователи [8], затронул и сферу образования. По крайней мере, суждения руководителей образовательных учреждений о возрастающих трудностях в управлении педагогическими коллективами – вовсе не редкость.

Апеллирование к «сознательности» работника, если оно не подкреплено частным, и в первую очередь, материальным, интересом, сейчас уже едва ли где может сработать, в том числе и по отношению к учителю.

Почему, однако, говоря о частном интересе, мы все время подчеркиваем его материальную сторону? Ведь понимание труда как занятия ради заработка является, по мнению многих исследователей и практиков, упрощением личностного смысла труда. Действительно, существует же «потребность в труде», «поэзия труда».

С нашей точки зрения, упрощением – да, но не искажением, не ложным представлением. Во всяком случае таким упрощением, которое в современных условиях позволяет вычленивать наиболее значимые, реально действующие, а не порожденные умозрительными конструкциями стимулы к продуктивной работе – в системе образования в том числе, а именно экономические стимулы, то есть побуждения, обусловленные желанием улучшить свою жизнь, сделать ее более комфортной, соответствующей определенным представлениям о том, какой она должна быть в XXI веке.

Как справедливо утверждается, «модели «экономического человека» не нужна специ-

альная поддержка со стороны каких-либо социальных институтов, модель эту питает сама реальность: с одной стороны – это экономический кризис, безработица, отсутствие уверенности в будущем, кризис ценностей..., а с другой стороны – растущая технизация жизни, бурный рост индустрии развлечений, пропаганда потребительства и материального успеха, расширение технологической почвы для гедонистического мировоззрения» [5, с. 9]. Такая реальность может быть не вполне совместима с теми или иными этическими установками, но другой реальности просто нет. Поэтому «реальная позиция менеджеров далека от идей «просвещенного управления» и скорее способствует воспроизводству именно ценностей «экономического человека» [5, с. 13].

И учитель живет в этой реальности, во всяком случае он окружён ею, и уж точно наблюдает её, сравнивает, делает свои выводы. Но иногда создается впечатление, что его пытаются «поместить» в какой-то иной мир – иллюзорный, прагматичный мир господства «ценности труда самого по себе», руководствуясь при этом, по-видимому, «верой в благость человеческой природы» (А. Маслоу), точнее – «верой в благость» российского учителя.

Конечно, нельзя не видеть и изменений. Так или иначе прокладывает себе дорогу представление о том, что педагогический труд, как и любой другой труд, чтобы быть эффективным, должен стимулироваться, что создаваемые стимулы должны быть ощутимыми, действенными и что вознаграждение за труд должно зависеть от достигнутого результата, который тем или иным способом измеряется и оценивается.

Эта новая (для сферы образования) идеология нашла, как известно, выражение в переходе к дифференцированной системе оплаты труда в образовании и в мерах по доведению заработной платы учителей до средней по экономике субъекта Российской Федерации.

Тогда, может быть, приведенные выше рассуждения о необходимости реализации в педагогической деятельности частных, личных интересов учителя уже получили своё практическое воплощение?

Остановимся вначале на мерах, предпринимаемых для увеличения заработной платы учителей. Здесь, как нам представляется, не вполне верно выбран уже сам целевой ориен-

тир – средняя заработная плата по экономике субъекта Российской Федерации. Если это конечный ориентир (а других ориентиров не предлагается), то достигнутый результат с точки зрения преодоления упомянутого выше «кризиса трудовой мотивации», окажется недостаточным: уровень оплаты труда в российской экономике остается весьма низким (рабочая сила в России дешевая: ниже, чем в нашей стране, заработная плата лишь в Китае и государствах третьего мира) и в этой связи несоответствующим задаче увеличения производительности труда на основе повышения мотивации работников к максимальной трудовой отдаче.

Избранная стратегия роста заработной платы учителей задает лишь движение «вслед» – за постоянным лидером, а не впереди него. Подразумевается, что в вопросах заработной платы авангардные позиции должен занимать «реальный сектор экономики», но никак не сфера образования.

Почему бы им в этом моменте не поменяться местами?

То, что при «догоняющей» стратегии регулирования уровня оплаты труда сфере образования по данному показателю суждено всегда оставаться аутсайдером, подтверждает исторический опыт. Современная попытка поднять заработную плату учителей, приравняв её к средней по экономике, – не первая в отечественной истории. Подобное решение было принято ещё в 1936 году, когда постановлением ЦК ВКП(б) и СНК СССР заработная плата учителей была доведена до уровня инженерно-технических работников [7]. Повышалась она, как известно, и в последующем, но в итоге острота вопроса так и не оказалась снятой.

Примечательно, что уже сейчас есть примеры, когда отказ в направлении дополнительных средств на повышение заработной платы учителей обосновывается тем, что её уровень на данной территории превысил среднюю по экономике. Это уже близко к тому, чтобы воспринимать опережающий рост оплаты труда в образовании через призму такого понятия, как «перегибы».

Наше предложение состоит в том, что «потолок» заработной платы учителей (пусть только подразумеваемый, но от этого не менее всеми ощущаемый) должен быть снят. Ведь не ориентировались на средний уровень оплаты труда в экономике, когда для того, чтобы усилить механизмы трудовой мотива-

ции, принимали решение об увеличении заработной платы в силовых ведомствах – в армии и полиции.

По мере того, как заработная плата учителей приближается к среднему уровню оплаты труда по экономике, а в некоторых субъектах Российской Федерации и переходит этот рубеж (после чего – застывает), недостаточность взятых целевых ориентиров становится всё более очевидной. Действительно, какие-либо значимые и устойчивые положительные изменения в удовлетворённости учительского корпуса своим заработком, равно как и в привлекательности профессии учителя для выпускников школ и вузов, по нашим наблюдениям, пока не произошли и, как представляется, при сохранении существующих ориентиров не произойдут.

Чтобы эти изменения наступили, необходимо при выстраивании политики в области заработной платы учителей сформулировать другие целевые ориентиры.

*Первая альтернатива – ориентация на зарплатные ожидания самих учителей и выпускников вузов.*

Само собой разумеется, что ни один работник не может быть удовлетворен своим заработком, если его величина меньше имеющихся у данного работника зарплатных притязаний. Уточним при этом, что притязания по заработной плате формируются с учетом представлений о том, какой уровень денежного вознаграждения готов предложить работодатель, иными словами такие притязания у большинства людей не равнозначны безграничным материальным запросам и, так или иначе, соотносятся с реальностью.

Имеющиеся результаты исследований показывают, что притязания педагогических работников в отношении заработной платы не только не завышены, но и в сравнении с представителями многих других специальностей являются весьма скромными, хотя, конечно, и превышают существующий уровень оплаты труда в образовании – иначе бы проблемы удовлетворенности педагогов своим заработком не существовало. Так, проведя в марте 2011 года анализ 10 000 резюме представителей 20 профессий и специальностей, окончивших московские вузы в период с 2006 по 2010 год, в том числе 500 резюме специалистов, обучавшихся педагогическим профессиям, исследовательский центр рекрутингового портала Superjob.ru получил данные, со-

гласно которым среди специалистов, защитивших диплом 5 лет назад, по величине желаемого заработка педагоги оказались на предпоследнем (19-м) месте. Отставание от других специальностей по данному показателю составило от 5 000 до 22 000 рублей.

При осуществлении политики в области оплаты труда учителей ориентация на имеющиеся у них зарплатные ожидания открывала бы перспективы **реального** повышения степени удовлетворённости учительского корпуса уровнем заработной платы и тем самым обеспечила бы рост их трудовой мотивации.

*Вторая альтернатива – ориентация на заработную плату учителей в странах Запада.*

Данная альтернатива не должна удивлять. Российское образование все более интегрируется в мировое образовательное пространство. Дополнительный импульс этому процессу, как ожидается, придаст вхождение России во Всемирную торговую организацию (ВТО), состоявшееся в конце 2011 года.

Напомним, что ВТО является международной организацией, деятельность которой направлена на обеспечение более свободных торговых взаимоотношений между входящими в эту организацию странами. При этом в рамках ВТО регулируется международная торговля не только товарами, но и услугами, в том числе – в области образования.

Согласно классификации услуг, разработанной Секретариатом Генерального соглашения по торговле услугами – одного из трех главных соглашений, регулирующих торговые отношения между членами ВТО, – сектор услуг в области образования подразделяется на пять подсекторов: начального образования; среднего образования; высшего образования; образования для взрослых; образовательных услуг.

Вне всякого сомнения, участие России в ВТО скажется, в первую очередь, на высшем образовании и образовании для взрослых – в этих подсекторах уже сейчас взаимопроникновение российского и иностранных рынков образовательных услуг достаточно велико.

Вместе с тем последствия от вступления России в ВТО должна ощутить и система довузовского образования, где в настоящее время иностранные поставщики образовательных услуг практически отсутствуют.

Наиболее смелые, но отнюдь не фантастические, с нашей точки зрения, предсказания состоят в том, что «на следующий день после подписания Россией пакета ВТО можно ожи-

дать притока зарубежных образовательных учреждений. Это будут филиалы европейских и американских вузов, вузы, средние школы и дошкольные учреждения с иностранным капиталом, менеджментом и персоналом... В сфере школьного и дошкольного образования бедные российские учительницы будут выглядеть менее привлекательно для родителей, которые не пожалеют расстаться с определенной суммой, дабы их чадо обучалось у носителей строгой европейской культуры и пары европейских же языков. Появление значительного количества школ и садов с директорами, говорящими по-английски (по-французски, по-немецки и т.д.), не трудно предугадать, учитывая очень жесткую конкуренцию на рынках образовательных услуг Европы и США. Зарубежными образовательными учреждениями российский рынок школьного образования, на котором потенциальными конкурентами будут обнищавшие за последнее время российские школы, воспринимается как фактически не освоенный» [3].

Возможно, что всё это произойдет и не «на следующий день» после присоединения России к ВТО, однако в какой-то временной перспективе общая тенденция здесь отражена точно.

Важна не скорость этих изменений, а то, к каким последствиям они приведут. В частности, «открытие границ» в дошкольном и общем образовании может, в принципе, создать конкуренцию между российскими и зарубежными образовательными учреждениями за наиболее квалифицированных педагогов. Европейские «стандарты» заработной платы учителей, как известно, выше, чем отечественные. Желая иметь более достойный заработок, лучшие специалисты неизбежно будут переходить к иностранным работодателям.

При этом допустимо прогнозировать, что последние начнут привлекать наиболее опытных педагогов, например учителей, преподающих химию или математику, для обучения не только российских, но и зарубежных школьников. Сегодня основным препятствием здесь может выступить слабое владение нашими учителями иностранными языками. Но для активного и нацеленного на профессиональную карьеру человека данное препятствие не является абсолютно непреодолимым. Само появление возможности получать высокую заработную плату у зарубежного работодателя будет стимулировать студентов педагогических специальностей к изучению

иностраных (в первую очередь, разумеется – английского) языков.

К тому же в рамках ВТО в качестве одного из способов предоставления услуг предусматривается трансграничная поставка, то есть такой способ поставки услуг, когда через границу «перемещается» только сама услуга, а физическое перемещение поставщика или потребителя не происходит. Применительно к услугам в сфере образования речь в данном случае идет о различных вариантах дистанционного обучения на основе информационно-коммуникационных технологий, которое в современном мире получает всё более широкое распространение, захватывая в том числе и систему общего (школьного) образования.

Как эти все процессы должны повлиять на заработную плату учителей в российских школах? Мало вероятно, что последним придется столкнуться с дефицитом кадров – российский рынок труда перенасыщен выпускниками вузов с педагогическим образованием. Педагогические университеты и институты ежегодно поставляют все новые когорты молодых специалистов, из которых в настоящее время только часть трудоустроивается в системе образования. Даже если говорить только о лучших учителях, то очевидно, что далеко не все из них будут охвачены интеграционными процессами на рынке образовательных услуг и большинство педагогов должны будут и дальше соглашаться на меньший, чем в западных школах, заработок.

С этой точки зрения более высокая заработная плата части российских учителей, которую, как прогнозируется, они будут получать, работая у иностранных менеджеров, не создает для отечественной системы образования никакой угрозы. Однако следует иметь в виду следующие слова, содержащиеся в Докладе Международной организации труда «Заработная плата в мире в 2010–2011 гг.: политика в области заработной платы в период кризиса»: «Когда возникает ситуация, при которой большое число людей чувствуют себя забытыми, не надеясь «догнать» тех, кто имеет лучше оплачиваемую работу, риск повышения социальной и политической напряженности увеличивается» [2].

Кроме того, в плане личностного восприятия разницы в заработной плате, одно дело, когда существенно более высоко оплачивается труд иностранных педагогов, работающих где-то далеко за рубежом, другое – когда луч-

шими условиями по оплате труда будут пользоваться учителя, преподающие в рядом расположенной школе.

Обратим также внимание на то, что, как показывает опыт соседних государств, уже присоединившихся к ВТО (например, Украины, Армении, Литвы, Эстонии, Молдовы), участие в этой международной организации, по крайней мере в первые несколько лет после вступления в неё, положительно сказывается на общем уровне заработной платы в стране – он начинает расти, хотя затем этот рост, как правило, и замедляется. Если политика привязки величины оплаты труда российских учителей к средней заработной плате по экономике сохранится и дальше, то возможный общий рост стоимости рабочей силы в нашей стране приведет и к увеличению зарплаты учителей.

Тем не менее это не будет означать связи размера заработной платы российских учителей с зарплатой их коллег в западных государствах.

*Третья альтернатива – ориентация на уровень оплаты труда в негосударственных (частных) школах.*

По общему правилу негосударственный сектор экономики более чутко улавливает ситуации занижения или, напротив, завышения заработной платы. Конечно при этом он учитывает различные факторы, в том числе складывающуюся на рынке труда конъюнктуру. Но так или иначе уровень оплаты труда, не создающей должной трудовой мотивации, для него неприемлем и может сохраняться лишь какое-то время.

Именно сопоставление с уровнем заработной платы в частном образовании позволяет наиболее ясно увидеть, насколько недооценен труд учителя в государственных или муниципальных образовательных учреждениях.

Можно сказать, что в данном случае разница в оплате труда – это разница (хотя, безусловно, не обязательно пропорциональная) в готовности педагогов, представляющих, с одной стороны, частное образование, с другой – государственное, трудиться с максимальной

трудовой отдачей. Очевидно, что у первых эта готовность должна быть выражена сильнее, чем у вторых.

При этом необходимо учитывать, что учителя в частных образовательных учреждениях, получая обычно более высокую заработную плату, работают, как правило, в лучших условиях: меньшая наполняемость классов, высокий уровень материально-технической оснащённости учебного процесса, учащиеся – из семей, материальная и интеллектуальная жизнь которых наиболее благополучна.

Тем не менее оплата труда этих учителей не завышена, она – на том уровне, который позволяет создать у них необходимый материальный интерес в достижении требуемых результатов, не нанося в то же время ущерб рентабельности «частного предприятия».

Охарактеризованные подходы к определению целевых ориентиров в повышении заработной платы учителей, предусматривающие в качестве основных вариантов ориентацию на зарплатные ожидания российских учителей, уровень оплаты труда учителей на Западе, величину заработной платы учителей в системе частного образования, представляют собой возможные альтернативы реализуемой в настоящее время стратегии увязки заработка учителей со средней заработной платой по экономике (субъекта Российской Федерации).

В создании эффективной системы оплаты труда учителей должен быть заинтересован управленческий корпус – руководители образовательных учреждений и персонал органов управления в сфере образования. Для обеспечения такой заинтересованности заработная плата управленческого звена, в том числе государственных и муниципальных служащих, должна также зависеть от результатов функционирования системы образования, то есть в своей основе – от качества труда учителя, его заинтересованности (возможности реализации ценностей частного интереса!) в результативной и эффективной трудовой деятельности.

## Л и т е р а т у р а

1. Глинчикова А. Г. Частная собственность и общественный интерес – дилемма России // Вопросы философии. – № 3. – 2011. – С. 3–11.
2. Доклад «Заработная плата в мире в 2010–2011 гг.» : Политика в области заработной платы в период кризиса / Группа технической поддержки достойного труда и Бюро Международ-

ной организации труда для стран Вост. Европы и Центр. Азии. – М.: МОТ, 2010. – 140 с. [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2010/global\\_wage\\_report\\_ru.pdf](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2010/global_wage_report_ru.pdf) (дата обращения 29.02.2012).

3. *Коптев-Дворников В.* Чем может обернуться для российской сферы образовательных услуг подписание пакета договоренностей о вступлении в ВТО // Независимая Газета. – 16 июня 2004 г. (Электронный ресурс : <http://www.wto.ru/monitor.asp?f=uslugi> ; дата обращения 29.02.2012).

4. *Лобанова Т. Н.* Мотивационные стратегии в управлении персоналом // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2011. – № 1. – С. 179–200.

5. *Мирзоян В. А.* Кризис трудовой мотивации: опыт философского анализа // Вопросы философии. – 2011. – № 11. – С. 3–13.

6. Основы вузовской педагогики : учеб. пособие для студентов университета. – Л.: Изд-во Ленинград. ун-та, 1972. – 312 с.

7. Педагогическая энциклопедия / гл. ред. И. А. Каиров [и др.]. – Т. 4. – М.: Сов. энцикл., 1968. – 912 стлб.

8. Российская педагогическая энциклопедия. В 2 т. / гл. ред. В. В. Давыдов. – М.: Больш. Рос. энцикл. – Т. 2 : М–Я. – 1999. – 672 с.

9. *Пахомов А. П., Баласанян М. В.* Взаимоотношения Всемирной торговой организации (ВТО/ГАТТ) и России: от истории переговорного процесса о вступлении в организацию к возможным теоретическим последствиям членства в ВТО // Мировая экономика : [сайт] – URL: <http://www.ereport.ru/articles/ecunions/wtorus.htm> (дата обращения 29.02.2012).

10. *Федотова В. Г., Колпаков В. А., Федотова Н. Н.* Меняющаяся социальность: будущее капитализма // Вопросы философии. – 2011. – № 6. – С. 3–15.

