

## ВЛИЯНИЕ НА ТРУДОВИЯ СТАЖ НА УЧИТЕЛИТЕ ВЪРХУ СИЛОТЕНОСТА НА УЧИТЕЛСКИЯ КОЛЕКТИВ

И в а н П. И в а н о в /ИИИ – Шумен/

През последните години значително нарасна интересът към учителската професия. Това се дължи на редица фактори, но основните са два: осъзнаване на мястото и ролята на учителя за преустройството на образователната система и насочването на педагогическата наука към нови, неизследвани досега области. Появиха се значителен брой публикации, посветени на различни характеристики на учителската професия. Налице са и някои постижения, особено в областта на психологията на учителя – изследванията на Н.В.Кузмина /9/, /10/ С.Жекова /5/, /6/, /7/, /8/ и др.; М.Андреев /1/, /2/, /3/ и др.; М.Хартарски /14/, /15/; Л.И.Новикова /12/, /13/; Р.Х.Закуров /16/, /17/ и др.; Х.Вилмс /4/; А.Майер /11/; А.Йдул /18/. Съществуват и значителни слабости – все още в подхода на авторите преобладава насочеността към индивидуалните черти на учителя. Няма достатъчно авторитетни изследвания на колективната учителска дейност, обшо на колектива на учителите. Това се дължи на създалата се инерция, изразяваща се в акцентирането върху учителя като индивид, което е типично за почти цялата педагогическа литература, посветена на учителската професия, която е явно психологизирана.

Колективът на учителите е трудов социалистически колектив, най-малката структурна единица на образователната система и носител на нейните цели, принципи и норми. Той е ръководител на цялостната дейност по обучението и възпитанието на поверените му ученици.

Учителският колектив изпълнява специфични функции в обществената организация на труда, която реализира чрез характерни само за него цел, предмет, съдържание, средства на труда. Основният колективообразуващ фактор е съвместната дейност, предполагаща наличието на взаимосвързани трудови процеси, сътрудничество в пространството и времето, еднакви цели и задачи, планиране на труда,

ятно влияе върху сплотеността му ниската привлекателност на професията за членовете на колектива.

Съществува статистически значима разлика между показателите, отразяващи ценностните ориентации на младите учители със стаж до 5 г. и колегите им с по-голям трудов стаж. Наблюдава се непрекъснато доближаване до обществения инвариант на ценностните ориентации на учителите с нарастването на трудовия стаж. Това е логично и се дължи на натрупания опит в професията.

Има някои изключения от общото правило: съществува известен спад в периода 5-15 г. на привлекателността на учителската професия както и отдалачаване от обществения инвариант по отношение на средствата на педагогическа дейност. Това се дължи на преосмислянето на някои от възможностите за реализация в друга професионална сфера, както и на освояването на определена система от педагогически средства, която не винаги съответствува на обществено необходимите такива.

Подобен спад се забелязва и в групата учители с трудов стаж 15-20 г., но той засяга някои фундаментални елементи на педагогическата дейност - целите, предмета, резултата. Ивно, тези елементи активно се преосмислят, но резултатът от това не е в полза на сплотеността на колектива, тъй като ценностните ориентации на тези учители се отдалачават от обществения инвариант. Аналогично е и положението с групата учители с трудов стаж над 25 г.

Засилващите се с годините консерватизъм, стереотипност, прагматизъм на учителите, оказват своето влияние върху ценностите, които са обществен инвариант на професията. Особено тревожи развиващият се в тази възраст синдром на "изгарянето" *burnout syndrome* дължащ се на активно междуличностно обкуване, характерно с емоционална отговорност и изразяващ се в емоционално изтощение, депресия, тревожност, негативна установка към учениците, /19/, /20/, които бяха регистрирани в хода на изследването.

Направихме опит да очертаем само най-характерните страни на динамиката на влиянието на трудовия стаж върху сплотеността на учителския колектив. Общият извод е, че такова влияние реално съществува, трябва да се познава и да се използват възможностите за управленчески действия, чрез които това влияние може да се контроли-

за изпълнението на длъжностните инструкции са високи, но други са ниски – санкциите по повод на нарушенията на длъжностните инструкции /И/ не са стабилни и адекватни, съществува стремеж за омаловажаване на собствените простъпки, занижена е критичността към спазването на Д.

Установено беше, че учителите не познават в задоволителна степен И, които регламентират труда им и което стои в основата на процесите на координация в групата, при това съчетано със завишена самооценка за степента на това познаване. Същевременно членовете на учителския колектив не познават добре и И на другите длъжностни лица в него, като имат и завишени ролеви очаквания към тях.

При започване на работа у начинаещия учител съществува естествен стремеж за опознаване на И, които я регламентират. Постепенно тази необходимост отпада и се заменя с измамното самочувствие, че Д се познават. В периода 5–15 г. от трудовия стаж започва преоценка на действителността в училище, стремеж към доближаване до регламентирания ход на дейността, отразен в И, поради което е и повишена неудовлетвореността на тези учители от яснотата и подробността на Д.

След петнадесетата година постепенно се формира поведенчески стереотип, като особеностите на самия колектив се асоциират с И и ги заменят в съзнанието на учителите. Постепенно намалява степента на познаването на своите права и задължения, като същевременно нарастват особено много субективните оценки и на отделни качества на Д, и глобално, както и самочувствието, че Д се познават.

Ценностно-ориентационното единство е третият основен показател за сплотеност на учителския колектив. То е на средно ниво, като отделните му параметри показват характерна динамика:

Ценностно-ориентационното единство по отношение на целите на дейността, мотивите за педагогическа дейност, стила и средствата на дейността са на добро ниво, но беше отчетена значителна разлика в тълкуването им в абстрактен и конкретен план – абстрактните общи цели, мотиви и т.н. се осъзнават, но в конкретната дейност това е много по-слабо изразено и се дължи на определени пропуски в педагогическото образование на учителите. Слабото звено на учителския колектив е мотивацията на дейността. Особено неблагоприятно

критичност към постъпките на членовете му и сравнително пасивна жизнена позиция на значителна част от учителите, което е неблагоприятен фактор за сплотеността и се дължи на сравнително бедния колективен живот в него.

Изследването показва, че съществува статистически значима разлика между членовете на колектива с трудов стаж 15–25 години и останалите. Те определено доминират в припоса си за сплотеността в областта на междуличностните взаимоотношения. Това са учители на възраст около 40–45 г. с натрупан достатъчно житейски опит и оптимално развити професионално ценни качества, които се намират във фазата на подем в професионалната си активност. Този подем се отразява на цялостното им поведение и има своята реализация в сферата на междуличностните отношения.

Учителите с трудов стаж до 15 г. влияят доста негативно на общата насока на междуличностните отношения. При това се забелязва особено голям спад от петата до петнадесетата година. Това може да бъде обяснено с наличието на период на адаптация към колектива, в който трае около 5 г., през което време младият учител пасивно се приспособява към колективния живот, без да взема осезаемо участие в него.

Следващият период /5–15 г./ е период, в който учителите смятат, че е достатъчно адаптиран започва да търси своето място във неформалната структура на колектива. Данните от изследването показват, че той прави това най-често по неадекватен начин, средайки съпротивата на по-възрастните си колеги, стоящи на консервативни позиции по отношение на тази структура.

Значителният спад в показателите на учителите с трудов стаж над 25 г. може да се обясни с желанието им да доминират и да определят насоката на междуличностните отношения, базирайки се на своята възраст и опит. Ивно това среща съпротивата на учителите от първите две групи /до 5 и от 5 до 15 г./

Сплотеността на учителския колектив в областта на деловите отношения е ниска и това влияе неблагоприятно общо върху неговата сплотеност.

Някои параметри на деловите взаимоотношения – съответствието на фактическото поведение на предписаното и степента на контрол

управление, комуникация, свързностичение.

Сплотеността на учителския колектив е интегрално понятие, характеризиращо състоянието на вътрегруповите процеси. Неговата дейност е успешна само при достатъчно високо ниво на сплотеност около обществения инвариант – обществено ценна сплотеност на учителския колектив *la praxi* се изключва възможността за брак в трудовия процес/.

Върху сплотеността на учителския колектив влияят множество фактори, при това нееднозначно върху различните ѝ компоненти. Особен интерес представляват социално-демографските фактори, на чието основа могат да се обособят няколко вида групировки вътре в колектива. Някои от тези фактори влияят постоянно еднакво – пол, социален произход. Други за определен срок остават относително постоянни – образование и материален статус. Трети варират непрекъснато – възраст и трудов стаж, като по този начин се създава характерна и неповторима картина във всеки момент от живота на групата.

Изследвания на влиянието на трудовия стаж на учителите върху начина на протичане на вътрегруповите процеси досега не са правени. В психологията на учителя има единични опити за изследването на динамиката на този фактор, но само върху професионалната активност /2/, /7/, /8/, /10/ и върху професионализацията на личността /6/, при това всички те са в личностен план. Това прави наложително по-детайлното разглеждане на въздействието на трудовия стаж на учителите върху различните параметри на сплотеността на колектива им, което ще бъде направено на базата на обобщенията на резултатите от едно изследване, проведено през 1984 г.

Нивото на сплотеност на учителските колективи в областта на междуличностните отношения е високо. Отношенията са позитивни, емоционалният фон на дейността е благоприятен. Характерът на взаимните отношения се осъзнава от всички и членовете на колектива вникват в цялото им многообразие.

Референтността на учителския колектив за членовете му е в рамките на средните стойности на параметрите. Върху удовлетвореността на учителите от присъствието си в колектива влияят редица фактори – и обективни: бит, материална база, работно време; и субективни: стил на ръководство и др.

За учителския колектив е характерно заниженото чувство на

ра. В противен случай опитите за сплатяване на учителския колектив на друга, а не на научна основа са лишени от гаранция за ефективност.

## Л И Т Е Р А Т У Р А

1. А н д р е е в, М. Насоченост на средношколците към учителската професия. - Вжл. училищно и професионално ориентиране, 1974, №4.
2. А н д р е е в, М. Проблеми на педагогическата социология. С., 1976
3. А н д р е е в, М. Статусът на учителите в съзнанието на учениците. - Нар. просвета, 1968, №10.
4. В и л ь м с, Г. К проблеме учителя развитого социалистического общества. - Сов. педагогика, 1976, №5.
5. Д е к о в а, С. Младият учител. С., 1979.
6. Д е к о в а, С. Професионализиране на личността/Учителски в своята професия/. С., 1978.
7. Д е к о в а, С. Психологически проблеми на учителската професия. С., 1976.
8. Д е к о в а, С. Психология на учителя. С., 1984.
9. К у з ь м и н а, Н. В. Методи исследования педагогической деятельности. Л., 1977.
10. К у з ь м и н а, Н. В. Очерки психологии труда учителя. Л., 1967.
11. М а и е р, А. Социология на образованието. С., 1980.
12. Н о в и к о в а, Л. И. Педагогический коллектив и его воспитательные функции. В: Теоретические проблемы воспитательного коллектива. Тарту, 1979.
13. Н о в и к о в а, Л. И. Школа и среда. М., 1985.
14. Х а р т а р с к и, М. Нравствените качества на личността на учителя. - Нар. просвета, 1978, №3.
15. Х а р т а р с к и, М. Социалистическата организация на педагогическия труд - основа на изпълнението на гражданския и професионалния дълг на учителя. - Нар. просвета, 1978, №7.
16. Ш а к у р о в, Р. Х. Социално-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. М., 1982.
17. Ш а к у р о в, Р. Х. Творческий рост педагога. М., 1985.
18. Tadoulle, A. *La psychologie scolaire*. Paris, 1965.
19. Kimmagrain, H. *The burnout - syndrome. Problems in Practical Psychology. Studies in Social and Organizational Psychology*. 1982, p. 60-74.
20. Schwal, R. L. *Teacher burnout: moving beyond psychobabble. Theory into Practice. Educational Administration Quarterly*, 1982, vol. 18(1), p. 60-74.