

Мир науки. Социология, филология, культурология <https://sfk-mn.ru>

World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies

2019, №4, Том 10 / 2019, No 4, Vol 10 <https://sfk-mn.ru/issue-4-2019.html>

URL статьи: <https://sfk-mn.ru/PDF/45SCSK419.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Касаткина Н.П., Шумкова Н.В. Профессиональная приверженность педагогов в современной российской школе // Мир науки. Социология, филология, культурология, 2019 №4, <https://sfk-mn.ru/PDF/45SCSK419.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Kasatkina N.P., Shumkova N.V. (2019). Professional commitment of teachers in modern Russian school. *World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies*, [online] 4(10). Available at: <https://sfk-mn.ru/PDF/45SCSK419.pdf> (in Russian)

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований «Социальный портрет сельского учительства: проблемы, противоречия, профессиональные тупики» (No 18-011-00786 А)

УДК 316.62

ГРНТИ 04.41.61

Касаткина Наталья Петровна

ГКУ РМ «Научный центр социально-экономического мониторинга», Саранск, Россия

Ведущий научный сотрудник

Кандидат социологических наук

E-mail: kasatkina-rri@mail.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0940-2087>

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=592716

Шумкова Наталья Викторовна

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарёва», Саранск, Россия

Зам. директора по науке НИИ регионологии, доцент кафедры «Социологии»

Кандидат социологических наук

E-mail: niiregion@mail.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2330-0028>

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=639269

Профессиональная приверженность педагогов в современной российской школе

Аннотация. В условиях возрастания требований, предъявляемых к современному школьному образованию со стороны государства и общества, исследование профессиональной приверженности педагогов как фактора устойчивости и эффективности социально-профессиональной группы приобретает особую значимость. Цель статьи – выявление структуры и предикторов приверженности профессии учителя общеобразовательной школы. Эмпирической базой исследования послужили данные анкетного опроса школьных учителей Республики Мордовия (осень–зима 2019 г., n = 840, тип выборки – целевая, по способу отбора – районированная, квотная по типу образовательного учреждения). Представлена трехкомпонентная модель приверженности учителей, в которой доля имеющих аффективную профессиональную приверженность составляет 25 %, нормативную – 41 %, вынужденную – 25 %. Кризисная приверженность, выражающаяся в желании покинуть профессию, выявлена у 9 % школьных педагогов. Исследованы предикторы каждой из выявленных категорий приверженности, в том числе: педагогический стаж, мотивы выбора профессии учителя,

превалирующие ценности, уровень социальной и профессиональной удовлетворенности. Описаны возрастные и гендерные особенности представителей всех выявленных категорий. Сформулированы выводы о том, что профессиональная приверженность школьных учителей носит неустойчивый характер (каждый третий педагог планирует или задумывается о смене профессиональной деятельности), что требует мер по стимулированию внутренней мотивации (связанной с содержанием деятельности, а не с внешними обстоятельствами). Материалы проведенного исследования позволяют лучше понять особенности профессиональной приверженности педагогов и могут быть полезны при разработке федеральных и региональных программ профессиональной и социальной поддержки школьных учителей.

Ключевые слова: учитель; профессиональная приверженность; мотивация; профессиональные ценности; предикторы приверженности; регион; школа

Введение

Процесс трансформации современного образования, актуальный не только для нашей страны, но и для всего мира, обуславливает внимание исследователей к этому социальному институту, а также к субъектам, чье взаимодействие опосредует его функциональность в обществе. В этом смысле роль профессионального сообщества учителей и педагогов, которая характеризуется как социальная, в достижении стратегических приоритетов развития образования сложно переоценить.

Посредством изучения проблем социального самочувствия, идентификации, удовлетворенности трудом и т. д. исследователи пытаются выявить основные факторы повышения профессиональной роли учительства. В процессе поиска наиболее значимых детерминант исследователи все чаще обращаются к анализу главных, смыслообразующих основ педагогического труда. К таковым относится приверженность профессии, которая является наиболее сильным предиктором верности учителя избранной профессии и работе и выполняет функции сохранения устойчивости профессиональной группы [1]. Кроме того, профессиональная приверженность, наряду с удовлетворенностью работой, непосредственно влияет на достижения школьников и их отношение к обучению [2; 3].

В условиях современной российской школы, когда профессиональная деятельность учителя усложняется возрастающими требованиями к качеству образования и сопровождается увеличением бюрократической нагрузки, а его труд прекаризируется, выявление основных факторов поддержания профессиональной приверженности приобретает особую значимость.

Цель данной статьи – описание модели профессиональной приверженности учительского сообщества, выявление факторов, влияющих на ее конфигурацию и предикторов устойчивой приверженности профессии.

Гипотезой исследования является предположение о том, что профессиональная группа учителей неоднородна по ценностному отношению к профессии и принятию профессиональной роли и, следовательно, приверженности профессии. При этом характер профессиональной приверженности носит неустойчивый и даже кризисный характер.

Обзор литературы

Истоки социологической интерпретации понятия «приверженность» находятся в трудах классиков социологии, объясняющих социальную сущность, признаки и роль профессиональных групп.

Так, согласно Э. Дюркгейму, преподавательская деятельность относится к профессиям, а не «занятиям» и в этом смысле выполняет функции морально-нравственного воздействия: «сдерживания натиска индивидуального эгоизма, поддержания в сердцах трудящихся живого чувства общей солидарности...» [4, с. 15] и интеграции в обществе. По мнению Т. Парсонса, главным критерием профессионала является альтруистическая мотивация труда и отстраненность от личных эгоистических интересов [5].

Таким образом, аффективная, терминальная составляющая труда профессионала, к которым в том числе относится преподавание, является имманентной составляющей профессиональной деятельности педагога.

Социологической концептуализации профессиональной приверженности педагогов в современных исследованиях посвящено не так много работ, при этом большинство принадлежит зарубежным авторам. Предлагаются модели приверженности учителя на разных этапах его профессиональной социализации, а в качестве ключевых элементов рассматриваются призвание к преподаванию, мировоззрение учителя, отношение к карьере, удовлетворенность работой [6–8].

Зарубежные авторы выявляют мультифакторный характер профессиональной приверженности педагогов: подтверждается взаимосвязь с призванием к профессии, с особенностями взаимодействий с коллегами, администрацией школы, учениками [2]. Подчеркивается особая роль организационных факторов, в частности: наличия в школах системы наставничества (которое позитивно влияет на установки как молодых, так и опытных учителей) [9], административной поддержки и автономии учителей, бюрократической нагрузки [10]. Немаловажная роль принадлежит удовлетворенности педагогов доходом и социальным статусом [8].

Отечественные исследователи учительства рассматривают проблемы воспроизводства и функционирования этой профессиональной группы сквозь призму таких понятий, как профессиональная идентичность (Л.В. Клименко, О.Ю. Посухова [3]), самочувствие (Д.Л. Константиновский, М.А. Пинская, Р.С. Звягинцев [11]), мотивация труда, профессиональные ценности и ориентации (В.С. Собкин, Д.В. Адамчук [12]), а понятие приверженности часто упоминается как взаимосвязанное или синонимичное.

М.С. Комаров и В.Ю. Горшков рассматривают приверженность профессии и школе в контексте профессиональных ценностей, оказывающих существенное воздействие на отношение к работе и ее эффективность. В интерпретации авторов она определяется как «продолжительное самоосуществление личности на поприще выбранной профессии при наличии чувства уверенности в правильности и обоснованности своего выбора» [13, с. 62]. Важнейшим фактором профессиональной приверженности учителей, по мнению авторов, является удовлетворенность трудом, которая обусловлена отнюдь не уровнем заработной платы, а особенностями общения с учащимися и коллегами, а также интересом к преподаваемому предмету.

Именно проблемы, возникающие в процессе социального взаимодействия в школе, определяют, по данным многочисленных исследований, профессиональное выгорание учителей и уход из профессии (Д.Л. Константиновский, М.А. Пинская, Р.С. Звягинцев [11], К.А. Маслинский, В.А. Иванюшина [1]).

Проблемы профессионального выгорания, текучести и закрепляемости учительских кадров актуализируются в условиях негативизации социального контекста учительского труда. Отрицательное влияние на профессиональную приверженность оказывают увеличение общей рабочей нагрузки (в том числе за счет бюрократической составляющей), внедрение новой

системы оплаты труда, а также снижение престижа и статуса профессии учителя в обществе [14–16].

Вместе с тем наряду с фиксируемым «стрессогенным характером социальной среды» [11] исследователи подчеркивают альтруистический характер учительского труда и нематериальную его мотивацию. В связи с этим поиск путей устойчивости профессиональной группы осуществляется на микроуровне, на уровне социально-психологических факторов повышения уверенности учителей в эффективности своего труда [11, с. 23].

Методологическая рамка исследования

Модели исследования приверженности довольно подробно разработаны в организационной психологии. Организационная приверженность имеет сложную структуру и в целом характеризует взаимосвязи, которые складываются у сотрудников и организации, а также установки относительно пребывания в организации. Как неотъемлемые атрибуты преданности выделяются локус контроля (первопричина лояльности) и изменчивость приверженности во времени [17]. Указанный подход использован при выделении типологизирующих признаков профессиональной приверженности, к которым отнесены доминирующие мотивы первичного выбора профессии, ориентированность на уход из профессии и ценностные ориентации.

При структурировании модели профессиональной приверженности в нашем исследовании адаптирована классическая в изучении организационной приверженности трехкомпонентная модель Дж. Мейер и Н. Аллен [18], которая включает в себя аффективную, континуальную и нормативную приверженности.

Сочетание типобразующих признаков позволило выделить следующие типы приверженности: аффективная, в основе которой этические, моральные обязательства, выраженная эмоциональная связь с профессиональной деятельностью; нормативная, связанная с рациональным отношением к профессии, ориентацией на выгоды от пребывания в ней; вынужденная, характеризующая конформную позицию в условиях отсутствия других альтернатив для приложения труда; кризисная, отражающая слабость как терминальных, так и инструментальных связей с профессией.

В качестве факторов, определяющих дифференциацию педагогов по типам профессиональной приверженности, рассматриваются удовлетворенность профессией, уровнем заработной платы, отношениями с коллегами по работе, взаимоотношениями с администрацией.

При интерпретации роли факторов использована двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга, согласно которой отдельные факторы могут играть гигиеническую роль, то есть не дают положительных результатов, но предотвращают отрицательные [19].

Материалы и методы

Эмпирическую базу исследования составляют данные опроса учителей общеобразовательных школ Республики Мордовия, проведенного в феврале – апреле 2019 г. в рамках гранта РФФИ «Социальный портрет сельского учительства: проблемы, противоречия, профессиональные тупики» (№ 18-011-00786 А). Тип выборки – районированная квотная (по типу учебного заведения). Объем выборочной совокупности составил 840 чел.

В социально-демографической структуре доминируют женщины (90 %), медианный возраст которых находится в диапазоне 41–45 лет, педагогический стаж – 21–25 лет, стаж работы в одном учреждении – 16–20 лет.

Анализ полученных данных проводился посредством программы SPSS. Используются методы измерения парной связи (критерия Хи-квадрат и остатков по нему) и Exhaustive CHAID (исчерпывающий CHAID), что позволило выявить значимые предикторы профессиональной приверженности и их взаимосвязи.

Приверженность учителей определялась на основании ответов на вопросы «Хотели бы вы сменить профессию педагога?» и «По каким причинам вы смогли бы сменить свою профессию?».

При этом в группу с *аффективной* приверженностью попали учителя, отрицательно отвечавшие на первый вопрос и выбиравшие вариант ответа «Ни при каких обстоятельствах профессию педагога менять не собираюсь» на второй. Те же из них, кто все-таки теоретически предположил возможность выхода из профессии, были условно отнесены к категории «*нормативно приверженных*».

К группе «*вынужденно приверженных*» отнесены те, кто затруднился ответить на вопрос «Хотели бы вы сменить профессию педагога?», и, соответственно, заявивших о своем желании покинуть профессию отнесли к категории с «*кризисной приверженностью*».

Поскольку процесс профессиональной социализации предполагает взаимодействие факторов, обуславливающих проявление того или иного типа профессиональной приверженности, в качестве основного метода анализа нами был использован метод дерева классификаций¹, позволяющий выявлять как отдельные предикторы, так и их взаимовлияния [20].

В качестве целевой переменной для рассматриваемых категорий в каждом отдельном случае выступала дихотомическая переменная, описывающая наличие или отсутствие признака. В качестве предикторов нами использовались дихотомические переменные, преобразованные из множественных ответов на вопросы: «По каким причинам вы смогли бы сменить свою профессию?», «Что побудило Вас выбрать профессию учителя?», «Какие духовные ценности и условия жизни из приведенных ниже являются для Вас более значимыми?» и «Могли бы Вы порекомендовать своему ребенку выбрать профессию учителя?».

Результаты исследования

Описываемые типы профессиональной приверженности существенно отличаются в зависимости от мотивации выбора профессии, ориентированности на уход из профессии и ценностным ориентациям (таблицы 1, 2). Ключевым дифференцирующим признаком является выраженность мотива «любовь к детям».

¹ В нашем случае использовался алгоритм CHAID.

Таблица 1

Предикторы профессиональной приверженности

| Предикторы приверженности | Аффективная | Нормативная | Вынужденная | Кризисная |
|---------------------------|--|--|--|--|
| Мотивы выбора профессии | Любовь к детям, интерес к профессии, творческое содержание | Осознанный выбор, творческое содержание | Случайный выбор, отсутствие мотива «любовь к детям» | Случайный выбор, отсутствие мотива «любовь к детям» |
| Мотивы ухода из профессии | «Ни при каких обстоятельствах» не собираются менять профессию | 62 % – низкая зарплата, из них 40 % – усталость в сочетании с негативными оценками перспектив своей школы; 30 % – психологическая усталость, из них 10 % – усталость в сочетании с низким статусом учителя (не советуют профессию своим детям) | 68 % – высокая психологическая нагрузка в сочетании с низкой заработной платой | 60 % – стечение обстоятельств, 40 % – низкий статус учителя в сочетании с низкой заработной платой |
| Ценностные ориентации | Ценность работы по профессии, патриотизм, отсутствие выбора ценности «материальный достаток» | Уважение окружающих, патриотизм | Спокойная жизнь, наличие достатка | Демократизм; наличие достатка в сочетании с ценностью «спокойная жизнь» |

Разработана авторами

Аффективная приверженность (25 %). Для данной категории учителей характерно преобладание терминальных ценностей и мотивов прихода в профессию. На вопрос «Что побудило Вас выбрать профессию учителя», 76 % дали ответ «любовь к детям», остальные – комбинацию ответов «интерес к профессии» и «творческое содержание труда». О выраженной профессиональной ориентированности свидетельствуют значимые для этой категории педагогов ценности «работа по профессии» и нематериальная мотивация труда.

Типичными носителями данного типа приверженности являются женщины в возрасте более 30 лет с педагогическим стажем более 16 лет, имеющие семью и детей, отличающиеся сравнительно высоким уровнем социального и профессионального самочувствия. Можно предположить, что преобладание в данной категории учителей старшего возраста обусловлено естественным «отбором» или постепенным уходом из профессии тех, кто по тем или иным причинам не чувствовал к ней призвания.

Нормативная (41 %) и вынужденная (25 %) приверженность. Учителей с указанными типами приверженности объединяет схожесть декларируемых причин возможного ухода из профессии. Эти категории существенно отличаются по мотивам «входа» в профессию: если первые пришли в профессию осознанно, стремясь к творческому содержанию труда, то вторые оказались в профессии случайно. Статистически значимая разница выявляется также при ответе на вопрос о значимых ценностях – для нормативного типа значимые ценности – «уважение окружающих» и «патриотизм», что свидетельствует о высокой социальной ответственности, для вынужденного – «спокойная жизнь» и «наличие достатка», характеризующие ориентированность на индивидуализм.

Как правило, нормативной приверженностью обладают учителя в возрасте 46–55 лет, имеющие педагогический стаж более 16 лет. Они реже, чем учителя с аффективной

приверженностью, удовлетворены размером заработной платы, но в целом имеют высокий уровень удовлетворенности работой.

Учителя с вынужденной приверженностью отличаются менее продолжительным педагогическим стажем (в большинстве случаев менее 15 лет), они моложе, возраст большинства находится в диапазоне 31–45 лет. Носители вынужденной приверженности выражают явную неудовлетворенность уровнем заработной платы (таблица 2).

Кризисная приверженность (9 %). Эта категория значительно отличается от остальных практически полным отсутствием каких-либо признаков принятия профессиональной роли педагога. Выбор профессии для них является преимущественно случайным (60 %), в мотивации полностью отсутствует «любовь к детям»; 40 % в качестве определяющего фактора ухода из профессии отмечают низкий социальный статус учителя, а ценностные ориентации характеризуются значимостью «материального достатка».

Социально демографические характеристики, в частности, семейный статус (холост / не замужем) позволяют в случае необходимости достаточно легко сменить сферу своей профессиональной деятельности (см. таблицу 2). Доля мужчин в этой категории сравнительно выше, что указывает на гендерную специфику профессиональной приверженности.

Таблица 2

**Социально-демографические характеристики
категорий с разными типами профессиональной приверженности**

| Характеристики | Типы приверженности | | | |
|---|---------------------|-------------|-------------|-----------|
| | Аффективная | Нормативная | Вынужденная | Кризисная |
| <i>Пол</i> | | | | |
| Мужчины | 7 | 7 | 12 | 22** |
| Женщины | 93 | 93 | 88 | 79 |
| <i>Семейный статус</i> | | | | |
| Женаты (замужем) | 73 | 71 | 67 | 62 |
| Холостые (не замужем) | 13 | 14 | 24* | 19 |
| Разведенные | 6 | 9 | 4 | 12 |
| Вдовы | 8 | 7 | 5 | 6 |
| Нет детей | 11* | 18 | 28 | 30 |
| <i>Возраст</i> | | | | |
| До 30 лет | 9** | 14 | 25 | 21 |
| 31–45 лет | 40 | 39 | 47** | 35 |
| 46–55 лет | 32 | 32 | 26 | 32 |
| 55 лет и старше | 19 | 15 | 4** | 12 |
| <i>Педагогический стаж</i> | | | | |
| Менее 5 лет | 7** | 14 | 27** | 17 |
| 6–15 лет | 14 | 16* | 25 | 23 |
| 16–25 лет | 35 | 32 | 25 | 25 |
| 26 лет и старше | 44** | 38* | 23** | 35 |
| <i>Социальное и профессиональное самочувствие</i> | | | | |
| Устраивают условия работы | 92** | 86 | 79 | 69** |
| Устраивает профессия | 100** | 99** | 92* | 78** |
| Устраивает заработная плата | 41** | 25 | 14** | 15** |
| Устраивают отношения с коллегами | 99 | 98 | 98 | 91** |
| Устраивают отношения с руководством | 98 | 98 | 96 | 84** |

* Звездочкой отмечены статистически значимые отличия $p \leq 0,05$

** Двумя звездочками отмечены статистически значимые отличия $p \leq 0,01$

Составлена авторами

Заключение

Полученные результаты свидетельствуют о неустойчивой и аморфной структуре профессиональной приверженности учительства. Ядро профессиональной группы составляет 25 % учителей с выраженной аффективной приверженностью к профессии.

Большинство учителей (оставшиеся 75 %) демонстрируют негативно окрашенное отношение к профессии, потенциально подталкивающее к уходу из нее. Психологическое выгорание и низкий уровень заработной платы являются главными стимулами подобных настроений.

В связи этим повышение степени социального самочувствия учителей, их материального благосостояния является немаловажной задачей как общества, так и государства в лице его институтов управления образованием.

В то же время увеличение заработной платы не приведет к повышению качества преподавания. Улучшение материального положения учителей – это необходимый, но не единственный шаг, поскольку для этой профессиональной группы материальные факторы не являются определяющими, напротив, для них характерен ярко выраженный «антимеркантилизм». Действенные меры по увеличению доли учителей с высоким уровнем профессиональной приверженности должны также включать повышение уровня коллегиальности педагогического сообщества, привлечение учителей к процессу принятия управленческих решений и сокращение бюрократической нагрузки.

Кроме того, учитывая тот факт, что профессиональная приверженность формируется в течение всего периода преподавательской работы, необходим акцент на грамотной работе с педагогическими кадрами на всех этапах профессиональной социализации: в школе, вузе и в процессе трудовой деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маслинский К.А., Иванюшина В.А. Остаться учителем? Факторы, влияющие на отношение к уходу из учительской профессии (пер. с англ. Е. Шадриной) // Вопросы образования. 2016. № 4. С. 8–30. DOI: 10.17323/1814-9545-2016-4-8-30.
2. Mart C.T. A passionate teacher: Teacher commitment and dedication to student learning // International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development. 2013. V. 2, № 1. P. 437–442.
3. Клименко Л.В., Посухова О.Ю. Профессиональная идентичность школьных учителей в условиях прекариатизации социально-трудовых отношений в крупных городах России // Вопросы образования. 2018. № 3. С. 36–67. DOI: 10.17323/1814-9545-2018-3-36-67.
4. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Пер. с фр. А.Б. Гофмана, примеч. В.В. Сапова. М.: «Канон», 1996. 432 с.
5. Parsons T. Professions // International encyclopedia of the social sciences. 1968. V. 12, № 1. P. 536–547.
6. Thapan M. Forms of Discourse: a typology of teachers and commitment // British Journal of Sociology of Education. 1986. V. 7, № 4. P. 415–431. DOI: 10.1080/0142569860070405.

7. Day C., Elliot B., Kington A. Reform, standards and teacher: Challenges of sustaining commitment // *Teaching and teacher Education*. 2005. V. 21, № 5. P. 563–577. DOI: 10.1016/j.tate.2005.03.001.
8. Fresko B., Kfir D., Nasser F. Predicting teacher commitment // *Teaching and teacher education*. 1997. V. 13, № 4. P. 429–438. DOI: 10.1016/S0742-051X(96)00037-6.
9. Day C., Gu Q. The new lives of teachers (teacher quality and school development). Охон: Routledge, 2010. 224 p.
10. Certo J.L., Fox J.E. Retaining quality teachers // *The High School Journal*. 2002. V. 86, № 1. P. 57–75.
11. Константиновский Д.Л., Пинская М.А., Звягинцев Р.С. Профессиональное самочувствие учителей: от энтузиазма до выгорания // *Социологические исследования*. 2019. № 5. С. 14–25. DOI: 10.31857/S013216250004949-6.
12. Собкин В.С., Адамчук Д.В. Отношение к инновациям и творческая активность современного педагога // *Практики развития: индивидуальная инициатива в новом образовательном пространстве*. Материалы XXIV научно-практической конференции. Красноярск, 2018. С. 20–32.
13. Комаров М.С., Горшков В.Ю. Профессиональные ценности учителя: приверженность школе и удовлетворенность трудом // *Ярославский педагогический вестник*. 1998. № 3 (15). С. 61–66.
14. Ильин В.А., Леонидова Г.В., Головчин М.А. Российский учитель в реформирующемся обществе: взгляд из региона // *Социологические исследования*. 2017. № 3. С. 51–57.
15. Мансуров В.А. [и др.] Профессиональные группы в процессе модернизации социальной структуры России // *Россия реформирующаяся: ежегодник: вып. 17; отв. ред. М.К. Горшков*. М.: Новый Хронограф, 2019. С. 376–404. DOI: 10.19181/ezheg.2019.16.
16. Добрякова М.С., Юрченко О.В., Новикова Е.Г. Навыки XXI века в российской школе: взгляд педагогов и родителей. М.: НИУ ВШЭ, 2018. 72 с.
17. Трофимова Е.Л., Бондаренко В.Ю. Проблема приверженности персонала к организации в отечественной и зарубежной литературе // *Психология в экономике и управлении*. 2013. № 1. С. 28–36.
18. Allen N.J., Meyer J.P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization // *Journal of occupational psychology*. 1990. Vol. 63. № 1. Pp. 1–18. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x.
19. Херцберг Ф., Майнер М.У. Побуждение к труду и производственная мотивация // *Социологические исследования*. 1990. № 1. С. 122–131.
20. Жучкова С.В., Ротмистров А.Н. Поиск многомерной связи категориальных признаков: сравнение CHAID, логлинейного анализа и множественного анализа соответствий // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2019. № 2. С. 32–53. DOI: 10.14515/monitoring.2019.2.02.

Kasatkina Natalya Petrovna

Scientific center of social-economic monitoring state institution, Saransk, Russia
E-mail: kasatkina-rr@mail.ru

Shumkova Natalya Viktorovna

Scientific center of social-economic monitoring state institution, Saransk, Russia
E-mail: niiregion@mail.ru

Professional commitment of teachers in modern Russian school

Abstract. Under conditions of increasing requirements from the state and society to the functioning of modern school education, an examination of teachers' professional commitment as a factor of sustainability and efficiency of this socio-professional group is of special importance. The objective of the article is to reveal the structure and predictors of the commitment to the profession of a teacher of the general secondary school. The empirical base of the study is the results of questioning school teachers in the Republic of Mordovia (autumn to winter 2019; n = 840; target sampling, zoning sampling technique, quota sampling by type of educational institution). The three-component model of teachers' commitment is presented, where the share of teachers with affective commitment is 25 %; normative commitment, 41 %; and continuance commitment, 25 %. The crisis commitment to leaving the profession has been found in 9 % of schoolteachers. Predictors of each of these categories of commitment are described, including years of work in school; motives of the professional choice; prevailing values; and the level of social and professional satisfaction. Age and gender specificities of representatives of all identified categories are described. It is concluded that the professional commitment of the teachers has a non-sustainable nature and demands measures to stimulate internal professional motivation (which is related to the content of the activity, rather than to external circumstances). The research results provide a better understanding of professional commitment and can be useful in developing support programs for school teachers at the federal and regional levels.

Keywords: teacher; professional commitment; motivation; professional values; predictors of commitment; region; school

REFERENCES

1. Maslinskiy K.A., Ivanyushina V.A. (2016). Remain a teacher? Factors affecting the attitude towards leaving the teaching profession (Authorized transl. by E. Shadrina). *Educational Issues*, 4, pp. 8–30 (in Russian). DOI: 10.17323/1814-9545-2016-4-8-30.
2. Mart C.T. (2013). A passionate teacher: Teacher commitment and dedication to student learning. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 1(2), pp. 437–442.
3. Klimenko L.V., Posukhova O.Yu. (2018). Professional identity of school teachers in the conditions of precariatization of social and labor relations in large cities of Russia. *Education issues*, 3, pp. 36–67 (in Russian). DOI: 10.17323/1814-9545-2018-3-36-67.
4. Dyurkgeym Eh. (1996). *On the division of social labor*. [Russ. ed.: O razdelenii obshchestvennogo truda. Authorized transl. by A.B. Gofman; Ed. by V.V. Sapov. Moscow: "Canon", p. 432].
5. Parsons T. (1968). Professions. *International encyclopedia of the social sciences*, 1(12), pp. 536–547.

6. Thapan M. (1986). Forms of Discourse: a typology of teachers and commitment. *British Journal of Sociology of Education*, 4(7), pp. 415–431. DOI: 10.1080/0142569860070405.
7. Day C., Elliot B., Kington A. (2005). Reform, standards and teacher: Challenges of sustaining commitment. *Teaching and teacher Education*, 5(21), pp. 563–577. DOI: 10.1016/j.tate.2005.03.001.
8. Fresko B., Kfir D., Nasser F. (1997). Predicting teacher commitment. *Teaching and teacher education*, 4(13), pp. 429–438. DOI: 10.1016/S0742-051X(96)00037-6.
9. Day C., Gu Q. (2010). *The new lives of teachers (teacher quality and school development)*. Oxon: Routledge, p. 224.
10. Certo J.L., Fox J.E. (2002). Retaining quality teachers. *The High School Journal*, 1(86), p. 57–75.
11. Konstantinovskiy D.L., Pinskaya M.A., Zvyagintsev R.S. (2019). Professional well-being of teachers: from enthusiasm to burnout. *Sociological Studies*, 5, pp. 14–25 (in Russian). DOI: 10.31857/S013216250004949-6.
12. Sobkin V.S., Adamchuk D.V. (2018). Otnoshenie k innovatsiyam i tvorcheskaya aktivnost' sovremennogo pedagoga. [*Attitude to innovation and creative activity of a modern teacher.*] Krasnoyarsk, pp. 20–32.
13. Komarov M.S., Gorshkov V.Yu. (1998). Professional values of a teacher: commitment to school and job satisfaction. *Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 3(15), pp. 61–66 (in Russian).
14. Il'in V.A., Leonidova G.V., Golovchin M.A. (2017). Russian teacher in a reforming society: a view from the region. *Sociological studies*, 3, pp. 51–57 (in Russian).
15. Mansurov V.A. and etc. (2019). Professional'nye gruppy v protsesse modernizatsii sotsial'noy struktury Rossii. Ed. by M.K. Gorshkov. [*Professional groups in the process of modernizing the social structure of Russia.*] Moscow: New Chronograph, pp. 376–404. DOI: 10.19181/ezheg.2019.16.
16. Dobryakova M.S., Yurchenko O.V., Novikova E.G. (2018). Navyki XXI veka v rossiyskoy shkole: vzglyad pedagogov i roditel'ey. [*21st Century Skills in a Russian School: A View of Teachers and Parents.*] Moscow: National Research University Higher School of Economics, p. 72.
17. Trofimova E.L., Bondarenko V.Yu. (2013). The problem of staff commitment to organization in domestic and foreign literature. *Psychology in Economics and Management*, 1, pp. 28–36 (in Russian).
18. Allen N.J., Meyer J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 1(63), pp. 1–18. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x.
19. Khertsberg F., Mayner M.U. (1990). Motivation to work and production motivation. *Sociological studies*, 1, pp. 122–131 (in Russian).
20. Zhuchkova S.V., Rotmistrov A.N. (2019). Search for a multidimensional connection of categorical features: a comparison of CHAID, log-linear analysis and multiple correspondence analysis. *Monitoring of public opinion: economic and social changes*, 2, pp. 32–53 (in Russian). DOI: 10.14515/monitoring.2019.2.02.