

ЦЕННОСТЕН ПРОФИЛ НА УЧИТЕЛИТЕ В НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ

Проф. д.с.н. Цветан Давидков,
доц. д-р Силвия Цветанска

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Резюме. Статията представя данни от изследване на ценностните ориентации на българските учители към тяхната трудова дейност на база извадка от 401 лица от различни населени места и типове училища. Получените данни се съпоставят и анализират в сравнителен план с данни, събрани по същата методика сред група от 2651 изследвани лица от други професионални сфери в национален контекст. Подобно изследване се прави за първи път в България. Ценностният профил на учителите, като цяло, съвпада с този на цялата изследвана съвкупност. Наблюдават се и някои специфики, които провокират нови изследователски въпроси. Резултатите от изследването позволяват да се направят изводи за ценностните измерения на труда на учителя. Анализът потвърждава някои съвременни тенденции за засилен интерес към учителски работни места поради конкурентни предимства на учителската професия.

Ключови думи: ценности; учители; ценностни ориентации; учителска професия

1. Въведение в изследваната проблематика

Изследванията върху ценностите имат устойчива история. Интересът се поддържа от факта, че ценностното отношение към действителността се вписва в разнообразни модели и концептуални схеми за описание, обяснение и предвиждане на човешкото поведение. В разнообразни контексти ценностите се свързват с *нагласите* на хората, разбирани като психична реакция и „оценки на различни характеристики на социалния свят“ (Shiraev, Levi 2019, p. 318). С човешките *потребности* и *интереси*; с *целите* и *мотивите* на поведение. С изпълняваните организационни и социални *роли*. С *окачванията* и *претенциите* (изискванията) – към другите и към себе си. С разнообразните системи от *норми* и *правила*. С всекидневните форми на *избор*. Самостоятелна линия на съотнасяне е „оста“ ценности – *справедливост* (Davidkov 2021б, p. 125).

В типични и често възпроизвеждани определения ценностите са:

– „... фундаментално понятие, обозначаващо познавателната структура, която осигурява критериите за избор измежду алтернативни поведения“ (Paunov 2015, p. 215);

– „... групи от убеждения за определен обект или процес“ (Furnam 2013, p. 416);

– „... нагласи, които отразяват принцип, стандарт или качество, което човекът смята за най-желателно или подходящо... Ценностите са стабилни и трайни гледища, че определено поведение ... или цел ... са за предпочитане пред друго поведение или цел“ (Shirayev, Levi 2019, p. 319);

– „... общи убеждения за правилно и погрешно, ценностите формират основата на етичното поведение“ (Nelson, Quick 2017, p. 190).

При дефинирането на ценностите голяма част от авторите възпроизвеждат виждането на М. Рокич (Roakeach 1973). В духа на тази традиция ценностите обикновено се разделят в две групи: *инструментални* (ориентири на всекидневното поведение) и *крайни* (ценности – цели) – (Roakeach 1973; Nelson, Quick 2017, p. 190). В зависимост от различни класификационни признаци ценностите могат да бъдат: *възприемани* и *прилагани*; *стабилни* и *променливи*; *официални* (прокламирани) и *неофициални* (интимни); *организационни* – *екипни* – *индивидуални* и др.

Ценностите и ценностните системи изпълняват разнообразни *функции*. Ценностните системи имат *предписващ характер* (какво трябва/не трябва да се прави) и функционират като „критерии или като рамка, на чийто фон може да се проверява настоящият опит. Ценностите действат като общи *мотиви*“ (Furnam, 2013, p. 431). Системата от ценности дава представа за *изискванията* в рамките на определена общност. Изискванията често се представят в две основни групи – „прави така“ (добри образци; положителна мотивация); не прави така (забрани; негативна мотивация). Често се подчертава, че ценностите играят *стабилизираща* роля. Предвид факта, че ценностите са *друго лице* на нагласите – потребностите – целите – мотивите и пр. (Davidkov 2021a), те могат да се разглеждат като *ориентири*: а) за хората и общностите, които ги изповядват; б) за изследователите („външния наблюдател“). Като ориентири, ценностите могат да функционират на различни равнища; в различни отношения – модели – концептуални схеми. Пример за такова отнасяне е *отношението ценност – цел*. Доколкото човешкото поведение е насочено към постигане на ценни (желани, полезни) за хората резултати, целите са ценностно натоварени (хората им приписват определена значимост).

В контекста на изследователския интерес към ценностите, вниманието към *трудовите ценности* има самостоятелно значение. С трудови ценности най-общо се обозначава значимостта, която заетите в организацията приписват

на важните за тях неща, свързани с работата. Термините: трудови ценности, трудови цели, фактори на работната среда, ценности за хората в организацията, работни ценности и др. – в определени граници – могат да се разглеждат като взаимно заменяеми. Но когато се поставят в конкретен контекст, те могат да се разграничат. Една от причините за интереса към трудовите ценности е, че хората прекарват значителна част от своя живот на работното място. „Самият факт, че значителна част от човешкия живот минава в работа..., която се извършва в дадена организация, определя важността на ценностите, които детерминират поведението на хората и съответно ефективността на организацията“ (Ilieva 2009, p. 52). Същевременно „ценностите са подходящи за обяснение на трудовото поведение, защото могат да бъдат изследвани и установени на три равнища на анализ: индивидуално, организационно и социално или национално“ (Ilieva 2009, p. 52).

Изследване на мнението на 35 000 служители от 15 държави в различни региони на света, проведено от Randstad и обобщено в доклад на Workmonitor през 2023 г.¹, показва, че в организационен контекст на първите две места като ценност хората поставят **сигурността на работата и баланса между работа и личен живот**. Това е обяснимо от гледна точка на динамиката в съвременния свят и високата степен на несигурност и неопределеност. Преминаването през пандемията от КОВИД-19 през последните години, наред с икономически и финансови кризи и последвалата висока инфлация направи хората чувствителни към бъдещето на техните работни места. Страхове за потенциална икономическа рецесия, за здравето, за бъдещето се проектират върху перспективите по отношение на работата и това доколко тя може да осигури стабилен стандарт на живот. Най-притеснени за сигурността на работното си място са работещите в Латинска Америка (60%), а най-малко тревожни – тези в Северозападна Европа, където 24% споделят подобна тревога. За региона на Източна Европа притеснението за бъдещето на работата е валидно за 57% от анкетираните, при средно за всички региони 52%. Според същото изследване хората искат да имат гарантирано добра и доходна работа, но в същото време, тя да не ги ощетява като възможности за свободно време, общуване със семейство и приятели, занимания за саморазвиване. Повече от половината изследвани лица (61%) не биха се съгласили да приемат работа, която би им пречила да отделят нужното внимание на себе си и на близките си, като това е особено валидно за младите работещи (между 18 и 34 г.). Интересно е също, че 34% от анкетираните биха напуснали работа, ако се налага да работят в токсична работна среда, а 48% биха напуснали, ако това ще попречи да се наслаждават на живота си. На следващо място като ценност в доклада се извежда **гъвкавостта на работата**, разбирана като възможности за дистанционна (хибридна) работа, гъвкаво работно време, гъвкаво и удобно местоположение. Гъвкавото

местоположение е важно за 71% от участниците в изследването, като голяма част от тях са жени и това се обяснява със семейните им ангажименти и грижи за деца. Жените оценяват в по-голяма степен като предимство свободата да избираш кога и откъде да работиш.

Важен извод от международното изследване на ценностните ориентации към работата е **чувството на принадлежност**. За съвременното поколение работещи е от изключителна важност да усещат, че са част от екипа на работното си място и да припознават като свои ценностите на компанията работодател. 54% заявяват, че биха напуснали работата си, ако не чувстват, че принадлежат към компанията, а 42% не биха приели да работят на място, което се разминава с техните лични ценности. Възрастовата диференциация отново показва превес на младите работещи по отношение на ценността принадлежност към компанията и нейните ценности. Относно ценностите на работодателя 77% от анкетираните определят като много важни за себе си екологичната устойчивост, прозрачността и толерантността към различията.

Резултатите от изследването на Randstad насочват към размисъл за политиките и стратегиите на организациите при привличане на служители и разработване на механизми за задържането им. На управляващите, независимо от сектора и индустрията, се налага да се съобразяват с очакванията на служителите за сигурни, вдъхновяващи работни места, на които хората чувстват, че принадлежат, а не просто заработват заплатата си. Познаването на ценностите на работещите и съобразяването с тях ще позволи на работодателите да открият механизми за интегриране на различните поколения в постигането на общата визия за развитие на организацията.

Данни за България от глобално проучване на BCG, The Network и Jobs.bg² сред търсещи работа потвърждават световната тенденция на челно място в трудовите ценности да стои балансът работа – личен живот, наред със заплащането като силен ценностен фактор при избора на работно място. Сигурността на работата, както и гъвкавото работно време и условия също присъстват сред ключовите ориентири за оценка на дадено работно място като привлекателно за търсещите работа в България (при общ брой респонденти 1281). Подредбата на първите 5 места изглежда по следния начин:

1. финансово възнаграждение (заплата, бонуси);
2. баланс между работата и личен живот;
3. отношения с ръководителя;
4. гъвкаво работно място и/или работен график;
5. сигурност на работата.

Със сигурност тези изводи могат да се отнесат и до учителите като голяма група на пазара на труда, със специфична чувствителност към темата

за ценностите. В педагогическата специализирана литература проучването на ценностите представлява интерес главно по посока на ролята на учителите за ценностното формиране на подрастващите ученици. Учителят се разглежда с неговите ценностни нагласи като лидер в класната стая, който регулира взаимоотношенията и процесите на база ценностни ориентации, свързани с равнопоставеност, антидискриминация, уважение към различията и пр. В този план много често изследванията на ценностите на учителя се обвързват с професионалната етика и способността на педагогическите специалисти да отстояват високи морални стандарти в професията. Съществуват изследвания на професионалните ценности на учителя, които проследяват ценностната ориентация на учителите спрямо основните компоненти на педагогическата дейност – цели, мотиви, предмет, резултати, средства, стил на педагогическа дейност (Ivanov 1999)³. Някои специфични проблеми на педагогическата практика, като нагласите за създаване на приобщаваща образователна среда, също провокират търсения в сферата на ценностния профил на учителите. Прави се опит готовността на учителите да реализират съвременната парадигма за приобщаващо образование, да се обясни чрез измерване на промяна в убежденията и ценностите на учителите като част от процесите на модернизация. Концептуална основа на измерването на ценностите е теорията на М. Rokeach за терминалните и инструменталните ценности (наричани още ценности-цели и ценности-средства). Изследване сред 73 учители от различни населени места в България през 2020 г. показва, че водещи терминални ценности са: свобода, продуктивен живот, увереност в себе си. Интересната работа, активният живот, материалната осигуреност и ненатоварващото прекарване на времето заемат последните места в ранжирането на ценностите-цели (Marcheva-Yoshovska 2020). На първа позиция в ранжирането на ценности-средства в същото изследване стои самоконтрол (дисциплина, съдържаност), следвани от жизнерадост, твърда воля, образованост и отговорност (Marcheva-Yoshovska 2020).

От гледна точка на описание на параметрите на учителската професия и изискванията към тези, които я практикуват, се появяват изследвания на професионализма на учителя и неговата удовлетвореност от работата. Обвързването на учителската професия с функционирането на училището като социална институция и ролята на учителите за осигуряване на качество на това функциониране задава по-широк контекст на проучване на ценностите. Съществен е приносът в това отношение на Ел. Пенчева (Pencheva 1998), Кр. Байчинска (Baychinska 1994), В. Миленкова (Milenkova 1997), които правят широка интерпретация на ценностите в образованието. Интересът към ценностите е провокиран от необходимостта да се установят трансформацията на ценностите и напредъкът в реформирането и демократизиране-

то на българското училище. Изследване на М. Гарванова (Garvanova 2018) си поставя за цел да проследи в сравнителна перспектива изменението в ценностната система на учителя за период от 10 години. Във връзка с това авторката сравнява резултати от две емпирични изследвания, проведени съответно през 1995 и 2005 г. Сравнителният анализ се базира на теоретичния модел на Шалом Шварц, който постулира, че „индивидуалните ценности... се определят като желани, транситуационни цели, които варират по значимост и функционират като ръководни принципи в живота на хората или групата“. В модела се диференцират 10 ценности или цели, които формират две измерения (Garvanova 2018). Резултатите показват, че за 10-годишния период на проследяване няма радикални изменения в йерархията на ценностите на учителите. Въпреки че се наблюдават промени към намаляване значимостта на колективистичните нагласи, не се отчитат значими различия в индивидуалистичните ориентации и нагласи. Проследяването на динамиката при 10-те ценностни категории на модела показва, че при 5 от тях се наблюдават промени. Това са: сигурност, конформност, универсализъм и постижение, които намаляват значимостта си, и хедонизъм, при която има повишаване. При останалите пет ценностни категории (традиция, доброжелателност, себенасоченост, стимулация и власт) няма промяна. Йерархичното структуриране на ценностния модел на учителите показва стабилност в двете изследвания (1995 и 2005 г.) – на първо място по ранг е ценностната категория „сигурност“, а на второ – „себенасоченост“. Авторката прави извода, че цялостната ценностна йерархия на учителите остава относително устойчива за наблюдавания период, със слаби изменения и без достатъчно доказателства за значимо засилване значимостта на индивидуално ориентираните ценности (Garvanova 2018). От докладваните данни може да се направи и изводът, че вероятно 10 години е недостатъчно дълъг период, за да се отразят социални, икономически и други промени в ценностната ориентация на учителите.

2. Методология на изследването и дискусия на изследователските резултати

Проучването „Организационна култура на българското училище“ е част от проекта „Професионални култури в сравнителна перспектива“. Подходът следва методологията на Х. Хофстехе (Hofstede 2001). В своя първоначален вид въпросникът за набиране на емпирични данни включва блок *трудова ценности* (14 индикатора) – (Hofstede 2001; Davidkov 2019, p. 400). Впоследствие този блок беше разширен до 21 индикатора. В таблица 1 са представени основните характеристики на изследваните учители и основните характеристики на общата съвкупност изследвани лица, с които сравняваме трудовете ценности на учителите.

Таблица 1. Основни характеристики на изследваните лица

Показател	Основни характеристики	
	Учители	Изследвани лица – общо
Общ брой на изследваните лица (ИЛ) / период на набиране на данните	401 (юни 2022 г.)	2651 (2021 г.)
Пол	Мъже – 14%; жени – 86%	Мъже – 38%; жени – 62%
Възраст	до 30 г. – 12%; 31 – 40 г. – 18%; 41 – 50 г. – 28%; 51 – 60 г. – 37%; 60+ - 5%	до 30 г. – 35%; 31 – 40 г. – 28%; 41 – 50 г. – 23%; 51 – 60 г. – 12%; 60+ - 2%
Трудов опит	(като учител) До 5 г. вкл. 23%; 6 – 10 г. – 17%; 11 – 20 г. – 15%; 20+ г. – 45%	(общ трудов опит) До 5 г. вкл. 29%; 6 – 10 г. – 18%; 11 – 20 г. – 30%; 20+ г. – 24%
Най-високо завършено образование	По-ниско от бакалавър – 1%; бакалавър – 20%; магистър – 77%; по-високо (ОНС „Доктор“) – 2%	Средно и полувисше – 43%; висше и по-високо – 57%
Големина на организацията (училището)	До 20 учители – 16%; 21 – 50 учители – 31%; 51 – 75 учители – 25%; повече от 75 учители – 28%.	До 25 човека – 23%; 26 – 50 човека – 10%; 51 – 75 човека – 4%; повече от 75 човека – 63%.
Населено място	София – 32%; областен град – 42%; малък град (не е областен център) – 18%; село – 8%.	София – 55%; областен град – 30%; малък град (не е областен център) – 13%; село – 2%.

– в зависимост от *предметната си специализация* изследваните учители се разпределят, както следва: начална училищна педагогика (начална педагогика с чужд език) – 21%; педагогика – 4%; български език и литература – 10%; математика, информатика, информационни технологии – 15%; чужди езици – 13%; обществени науки (философия, гражданско образование, история) – 8%; природни науки и екология (биология, физика, химия, география) – 7%; бит и технологии (домашна техника и икономика, технологии) – 2%; физическо възпитание и спорт – 6%; професионално образование – 7%; Друго – 7%;

– по признака *тип училище* разпределението е следното: начално – 2%; основно – 27%; средно – 33%; профилирана гимназия – 17%; професионална гимназия – 21%;

– в зависимост от *училищната степен* – учител в: начален курс – 25%; прогимназия – 28%; първа гимназиална степен – 21%; втора гимназиална степен – 26%.

Анализът на разпределенията в таблица 1 дава основание да се твърди, че съвкупността на изследваните лица е относително добре балансирана по основните социално-демографски характеристики.

В изследването „Организационна култура на българското училище“ (2022) е включен блок от 21 индикатора за трудови ценности (ценности на работното място). Емпиричните индикатори присъстват във въпросника в следния вид:

В каква степен за вас е важно работата, с която се захващате, да ви предлага: (моля, срещу всеки въпрос отбележете своята оценка, като заградите една от цифрите) – скала на отговорите: 1 – много важно; 2 – важно; 3 – колкото важно, толкова и маловажно; 4 – не е важно; 5 – никак не е важно

1. Предизвикателства – да ви носи чувството за лични постижения
2. Възможността да живеете на желано от вас и семейството ви място
3. Високи доходи
4. Възможност да работите с хора, които добре си сътрудничат
5. Възможност за обучение или за подобряване на уменията ви и придобиване на нови умения
6. Добро социално осигуряване
7. Заслужено признание за добре свършена работа
8. Добри физически условия за работа – достатъчно пространство, подходящо обзавеждане, осветление и др.
9. Възможност за самостоятелност
10. Сигурност , че ще можете да работите за тази организация толкова дълго, колкото желаете
11. Възможност за развитие и издигане в работата
12. Добри служебни взаимоотношения с прекия Ви ръководител
13. Да използвате максимално собствените си умения и способности в работата
14. Достатъчно свободно време
15. Подходящо работно време и възможност да отсъствате при необходимост
16. Възможности за добър баланс между работата и личния Ви живот
17. Възможност да влияете върху важните за Вас неща
18. Подходяща за Вас длъжност (работна позиция)
19. Подходящи правила в организацията
20. Добро планиране и организиране на работата
21. Желани работни задачи

Както беше отбелязано, първите 14 индикатора от този списък са взети от въпросника на Х. Хофстеде (Hofstede, 2001). Индикатори №№ 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 са добавени допълнително. Основание за разширяване на списъка от индикатори е стремежът да се обхванат по-пълно и цялостно важните за изследваните лица фактори на работното място. В разширяването на списъка

съществено ни помогна (Furnam 2013). Логиката на изграждане на ценностния портрет на българския учител включва следните стъпки:

- ценностна пирамида (въз основа на двадесет и една трудови ценности);
- външно сравнение (ценностна пирамида на учителите спрямо ценностна пирамида за цялата изследвана съвкупност за България);
- външно сравнение (учители – цялата изследвана съвкупност за България
- сравняване по индикатори въз основа на средната стойност на индикатора);
- разреди въз основа на социално-демографски характеристики.

При „първо приближение“ ценностният портрет на българския учител се изгражда въз основа на йерархична подредба въз основа на използваните индикатори – таблица 2.

Таблица 2. Трудови ценности на български учители – йерархична подредба в низходящ ред по критерия средна стойност на индикатора

1 група [1,51 – 1,58] Позиции 1 – 3	• Сътрудничество (1,51) • Взаимоотношения с прекия ръководител (1,53) • Планиране и организиране на работата (1,58)
2 група [1,61 – 1,68] Позиции 4 – 9	• Предизвикателства (1,61) • Умения и способности (1,61) • Социално осигуряване (1,65) • Правила в организацията (1,66) • Баланс работа – личен живот (1,66) • Длъжност (работна позиция) (1,68)
3 група [1,71 – 1,78] Позиции 10 – 14	• Признание (1,71) • Обучение (1,72) • Сигурност (1,74) • Доходи (1,77) • Място (1,78)
4 група [1,80 – 1,83] Позиции 15 – 19	• Самостоятелност (1,80) • Свободно време (1,80) • Физически условия за работа (1,81) • Влияние (1,83) • Работното време / възможност да отсъствате (1,83)
5 група [1,98 – 2,00] Позиции 20 – 21	• Работни задачи (1,98) • Развитие и издигане в работата (2,00)

В представената йерархична пирамида факторите са групирани въз основа на средната стойност на използваните индикатори – въз основа на това са обособени пет йерархични групи. За да бъде разбрана представената в таблица 2 обобщена картина на трудовите ценности на българския учител, трябва да се вземат предвид следните ориентири:

- метриката на скалата на отговорите предполага, че средната стойност на всеки от индикаторите е в интервала [1,00 – 5,00]. В съответствие с логиката

на отговорите средни стойности, близо до 1,00, означават висока значимост (ценност); средни стойности близо до 5,00, означават ниска значимост;

– дължината на цялата скала е 400 пункта (от 1 до 5). Формалната среда на скалата „минава“ между 3,00 и 3,01. От формална гледна точка, средни стойности $\leq 3,00$ означават, че оценяваният фактор е по-скоро значим; средни стойности, $\geq 3,01$ означават, че факторът по-скоро не е значим;

– в контекста на горното, всички фактори са значими – всички реални средни стойности са в интервала [1,51 – 2,00]. Нещо повече, средните стойности попадат в най-лявата четвъртина на скалата [1,00 – 2,00];

– интервалът, в който се вменват средните стойности на индикаторите, заема около 12% от цялата дължина на скалата. Този резултат може да се интерпретира като доказателство за силна концентрация на приписваните оценъчни стойности; оттам – че в списъка на изследваните фактори са подбрани действително важни за изследваните лица работни цели;

– същевременно представената йерархия на трудовите ценности (таблица 2) и порядъкът на конкретните средни стойности дават основание да се твърди, че очертаната ценностна пирамида има ясно изразени „връх“ и „дъно“. Най-важните фактори за учителите на работното място са *сътрудничеството* (1,51) и *добрите взаимоотношения с прекия ръководител* (директора) – (1,53) – „връх“ на пирамидата. „Дъното“ се очертава от факторите *работни задачи* (1,98) и *развитие и издигане* в работата (2,00). Тук понятието за „дъно“, разбира се, е условно, защото и тези два фактора са в рамките на четвъртинката от скалата, която обхваща най-важните за изследваните лица работни цели. Средните стойности на останалите 17 фактора заемат интервала [1,58 – 1,83] – около 6% от дължината на оценъчната скала. Това е още едно доказателство за силната концентрация на приписваните оценки. Ако може да се обобщи афористично: всичко е важно! В рамките на „всичко е важно“ има фактори, които са безусловно най-важни (условен „връх“ на пирамидата), и други, които са най-маловажни (условно „дъно“ на пирамидата).

При изследването на ценности въз основа на приписване на значимост неизменно възникват въпроси. Например защо изследваните лица приписват на едни фактори по-висока значимост, отколкото на други фактори? Какво ни „казват“ чрез този избор? Обобщено, разполагаме ли с надеждна обяснителна схема, въз основа на която полученият резултат може да се интерпретира убедително? В общия случай опростеното интерпретиране на този тип резултати гласи: ценно е това, което е трудно достъпно (дефицитно); наличното и лесно достъпното, като правило, се цени по-малко. Този подход може да бъде обяснен, ако приемем за предпоставка твърдението, че за хората по-ценно е това, в което те влагат усилия и емоция. С други думи, ценно е това, към което „имаме отношение“. Но това е само началото, защото при интерпретирането

на ценностите по необходимост трябва да изградим сложен и многопланов контекст: нагласи – потребности – интереси – цели – мотиви – роли – очаквания – претенции – норми – правила – убеждения – вярвания – справедливо – правилно – погрешно – култура.

За да открием спецификата (общо – различно) на представения ценностен портрет на българския учител (таблица 2), като координатна система е избрана ценностната пирамида на цялата изследвана съвкупност. Ценностният профил на учителите, като цяло, съвпада с ценностния профил на цялата изследвана съвкупност. Значима ценностна разлика се наблюдава при факторите *високи доходи* и *подходящо работно време* – те са подчертано по-значими в ценностната йерархия за цялата изследвана съвкупност, отколкото за учителите. Възможна интерпретация е, че тези „благини“ са подчертано по-трудно достъпни за „заетите като цяло“, отколкото за учителите. Ако това е вярно, факторите *доходи* и *работно време* може да се окажат конкурентни предимства на учителската професия.

В таблица 3 са представени най-значимите различия в трудовите ценности между двете сравнявани съвкупности.

Таблица 3. Индикатори, чрез които се илюстрират най-големите ценностни различия между учителите и цялата изследвана съвкупност въз основа на критерия средна стойност на индикаторите

В каква степен за вас е важно работата, с която се захващате, да ви предлага:	Средна стойност Учители (401)	Средна стойност Общо (2651)	Разлика: общо – учители
• Възможност за развитие и издигане в работата	2,00	1,75	-0,25
• Подходящо работно време и възможност да отсъствате при необходимост	1,83	1,64	-0,19
• Високи доходи	1,77	1,60	-0,17
• Възможност за обучение или за подобряване на уменията Ви и придобиване на нови умения	1,72	1,61	-0,11
• Възможности за добър баланс между работата и личния Ви живот	1,66	1,56	-0,10
• Възможност за самостоятелност	1,80	1,92	0,12

Видно от таблица 3 (която съдържа шест фактора), пет от факторите са значително по-важни за цялата изследвана съвкупност. При отрицателна стойност на разликата, показана в третата колона, факторът е по-важен за цялата изследвана съвкупност. При положителна стойност на разликата, факторът е по-важен за групата на учителите. Очертаното най-значимо ценностно различие, изведено от сравнението на ценностните йерархии – свързано с *доходите*

и *работното време* – се допълва убедително от възможностите за *развитие* и *издигане*. В цялата изследвана съвкупност изследваните лица проявяват по-голяма чувствителност към още два фактора – възможностите за *обучение* и възможностите за *баланс* между работата и личния живот. Има основание да се провери хипотезата, че така очертаните пет фактора (възможности за развитие – подходящо работно време и възможности за отсъствие – високи доходи – възможности за обучение – възможност за баланс между работата и личния живот) вероятно могат да се разглеждат като относителни предимства на професионалната дейност на учителя в сравнение с други(те) професионални дейности.

Учителите са по-чувствителни към възможностите за самостоятелност. Културата на организациите функционира чрез взаимодействието на разнообразни субкултури, формирани въз основа на съществени характеристики на служителите и ръководителите. Чрез поредица от ценностни разреза предлагаме поглед върху част от възможните субкултури в училище. Представяме зависимости, които в най-висока степен показват ценностни различия в съвкупния ценностен образ на учителя. Показаното е резултат от следната процедура.

Двумерните разпределения на индикаторите за ценности с избрания социално-демографски индикатор са анализирани въз основа на теста за значимост *significance (sig)* – така са открити двумерните разпределения, при които е налице доказателство за зависимост (при $\text{sig} \leq 0,05$). При тази проверка скалите на отговорите на двата индикатора са в оригинален (непроменен) вид.

– От тези двумерни разпределения е представена съвкупността на изследваните лица, за които конкретната трудова ценност е много важна или важна.

– Обект на внимание са само тези ценности, при които разликата между екстремните стойности (най-висока и най-ниска стойност) $\geq 0,10$.

В таблица 4 са представени най-съществените ценностни различия в общността на учителите въз основа на признака *възраст*.

Таблица 4. Най-съществени ценностни различия въз основа на признака *възраст*

Трудова ценност (много важно + важно) + sig	21 – 30 г.	31 – 40	41 – 50	51 – 60	Повече от 60 г.	Разлика между максималната и минималната стойност
	% от отговорилите					
Развитие и издигане (.000)	98	89	82	70	50	48
Работното време (.000)	96	84	88	83	81	15
Място (.032)	89	87	84	84	94	10

Най-съществени различия се наблюдават в ценностното осмисляне на фактора *развитие и издигане* в работата (48 процентни пункта) – с нарастване на възрастта ценността на този фактор намалява. Предвид времевите перспективи за професионално развитие пред различните поколения в училище, този резултат е очакван и обясним. Същевременно от оценка се нуждае цялостната система за професионално развитие и израстване в училище.

В таблица 5 са представени най-съществените ценностни различия в общността на учителите въз основа на признака *пол*.

Таблица 5. Най-съществени ценностни различия въз основа на признака пол

Трудова ценност (много важно + важно) + sig	Мъже	Жени	Разлика (жени – мъже)
	% от отговорилите		
Сътрудничество (.000)	80	96	16
Работни задачи (.020)	71	86	15
Доходи (.040)	80	91	11
Обучение (.004)	82	94	12
Взаимоотношения с прекия Ви ръководител (.025)	84	95	11
Социално осигуряване (.031)	84	94	10

Различията по пол носят белезите на типичната за учителската професия феминизация. Преобладаващият дял на жените в професията се вижда и в разпределението на извадката в настоящето изследване, в което 85% от изследваните лица са жени, а 15% – мъже. Данните показват, че като цяло, всички изследвани ценностни параметри са по-важни за жените, отколкото за мъжете.

В таблица 6 са представени най-съществените ценностни различия в общността на учителите въз основа на признака *трудов опит*.

Таблица 6. Най-съществени ценностни различия въз основа на признака трудов опит

Трудова ценност (много важно + важно) + sig	До 2 г. вкл.	3 – 5 г.	6 – 10 г.	11 – 20 г.	20 +	Разлика между максималната и минималната стойност
Влияете върху... (.017)	94	89	81	77	90	17
Обучение (.006)	97	93	85	94	93	12
Работното време (.028)	81	93	84	85	86	12

В последните години увеличаването на средната възраст сред учителите се коментира като притеснителен факт от гледна точка на демографската картина и необходимостта от навлизане на повече млади хора в професията, които да общуват адекватно с дигиталното поколение ученици. Учителската професия има шанс да промени облика си и да се утвърди като модерна и желана трудова дейност, която носи удовлетворение на практикуващите я. Ценностният смисъл на избора да бъдеш учител, се свързва с възможността за влияние върху важни за учителите неща и усещането, че от тях зависи просперитетът на обществото и бъдещето на хората, които обучават.

Заклучение

Представените изследователски данни са първи опит да се направи ценностен разрез на труда на учителя от гледна точка на това, което учителите ценят и виждат като предимство в своята професионална дейност в сравнителна перспектива. Сравнителният анализ със значима извадка изследвани лица от други професионални сфери позволява да се открият съществени особености на учителската професия от гледна точка на нейното възприятие в обществената среда. Обобщените резултати от сравнението показват, че учителите не се различават съществено като ценностни ориентации от други професионални групи в обществото – като цяло, ценностният профил на учителите съвпада с този на цялата изследвана съвкупност. Значими различия се забелязват по отношение на признаците доходи; работно време; възможности за обучение и баланс работа – личен живот. По отношение на тези ценностни измерения работата на учителите е по-привлекателна от други. В този смисъл, проследяването на ценностния профил на учителите извежда на преден план привлекателните страни на учителската професия. Това наблюдение съвпада с тенденцията за увеличаване броя на кандидатите за заемане на учителски длъжности и за засилен интерес на кандидат-студентите във висшите училища към педагогическите специалности, които водят до квалификация „учител“ и достъп до работа в училище. Подобряването на материалния статус на учителите през последните години, наред с особеностите на работното време, направиха учителската професия привлекателна за много хора, които търсят стабилност на работното място и повече възможности за развитие и занимания в семейството и в свободното време. Открояването на ценностите на работата в училище води до повишаване престижа на професията и надяваме се, до избор на повече качествени кандидати за свободните работни места. Интересен въпрос е как натрупаните ценностни позитиви ще бъдат оползотворени в бъдеще от професионалната общност на учителите и педагозите в България за постигане на устойчивост в репутацията на учителите. Заслужава да се мисли и да се проучва какви са проекциите на ценностните избори на учителите върху организационната култура на училищните организации и

върху формирането на среда за непрекъснато учене и развитие. В този план би било полезно да се проучи ценностният профил на директорите на училища и да се сравни с профила на учителите. Така биха могли да се направят изводи на равнището на образователната система, които да стимулират системна промяна към подобрения и развитие.

БЕЛЕЖКИ

1. RANDSTAD WORKMONITOR 2023: flexible, but stable. Available from <https://workforceinsights.randstad.com/workmonitor-2023> [Viewed 2023-7-20].
2. Какво е ключово, когато си търсим нова работа? Available from <https://www.jobs.bg/blog/2034/kakvo-e-klyuchovo-kogato-si-tarsim-nova-rabota> [Viewed 2023-7-21].
3. ИВАНОВ, ИВ. П., 1999. Някои аспекти на ценностните ориентации на учителите. //25 години Шуменски университет. Шумен. Available from <https://www.ivanpivanov.com/> [Viewed 2023-7-20].
4. ГАРВАНОВА, М., 2018. Изменения в ценностите на българските учители в периода 1995 – 2005 г. Available from <https://obuch.info/izmeneniya-v-cennostite-na-blgarskite-uchiteli-v-perioda-1995.html> [Viewed 2023-7-20].

ЛИТЕРАТУРА

- БАЙЧИНСКА, К., 1994. *Ценности. Ценностен стрес... Ценностна криза!* София: Проф. Марин Дринов.
- ДАВИДКОВ, Ц., 2021а. *Управление на организациите*. София: Св. Климент Охридски.
- ДАВИДКОВ, Ц., 2021б. Справедливост/социална справедливост (кратък речник). В: *Административната справедливост като елемент на доброто управление*, с. 116 – 126. София: Св. Климент Охридски. ISBN: 978-954-07-5251-8.
- ДАВИДКОВ, Ц., 2019. *Изследвания върху културите. Културни ориентири на управлението*. София: Св. Климент Охридски. ISBN: 9789549399523.
- ИЛИЕВА, С., 2009. *Ценности и трудова мотивация*. София: Св. Климент Охридски. ISBN: 9789540729640.
- МАРЧЕВА-ЙОШОВСКА, П., 2020. *Ценностната система на българския учител в контекста на приобщаващото образование*. Шумен: Епископ Константин Преславски. ISSN: 1314 – 6769.
- МИЛЕНКОВА, В., 1997. *Учителят – социологически портрет*. София: Образование.
- НЕЛСЪН, Д.; Д. КУИК, 2017. *Организационно поведение (науката, реалността и Вие)*. София: Изток – Запад.

- ПАУНОВ, М., 2009. *Трудова мотивация*. София: Сиела. ISBN: 9789542803881.
- ПАУНОВ, М., 2015. *Организационна култура*. София: Издателски комплекс УНСС.
- ПЕНЧЕВА, ЕЛ., 1998. *Училище, ценности, промяна*. София.
- ФЪРНАМ, Е., 2013. *Индивидуалните различия на работното място*. София: Изток – Запад. ISBN: 978-619-152-082-4.
- ХОФСТЕДЕ, Х., 2001. *Култури и организации: софтуер на ума*. София: Класика и стил.
- ШИРАЕВ, Е., ЛЕВИ, Д., 2019. *Межкултурна психология (критично мислене и съвременни приложения)*. София: Изток – Запад. ISBN: 978-619-01-0508-4.
- HOFSTEDE, G., 2001. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Sage Publication.
- ROCKEACH, M., 1973. *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.

REFERENCES

- BAYCHINSKA, K., 1994. *Tsennosti. Tsennosten stres... Tsennostna kriza!* Sofia: Prof. Marin Drinov [In Bulgarian].
- DAVIDKOV, Ts., 2021a. *Upravlennie na organizatsiite*. Sofia: Sv. Kliment Ohridski [In Bulgarian].
- DAVIDKOV, Ts., 2021b. *Spravedlivost/sotsialna spravedlivost (kratak rechnik)*. V: *Administrativnata spravedlivost kato element na dobrototo upravlenie*, pp. 116 – 126. Sofia: Sv. Kliment Ohridski [In Bulgarian]. ISBN: 978-954-07-5251-8.
- DAVIDKOV, Ts., 2019. *Izsledvaniya varhu kulturite. Kulturni orientiri na upravlението*. Sofia: Sv. Kliment Ohridski [In Bulgarian]. ISBN: 9789549399523.
- FARNAM, E., 2013. *Individualnite razlichiya na rabotnoto myasto*. Sofia: Izток – Zapad. ISBN: 978-619-152-082-4.
- HOFSTEDE, H., 2001. *Kulturi i organizatsii: softuer na uma*. Sofia: Klasika i stil.
- HOFSTEDE, G., 2001. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Sage Publication.
- ILIEVA, S., 2009. *Tsennosti i trudova motivatsiya*. Sofia: Sv. Kliment Ohridski [In Bulgarian]. ISBN: 9789540729640.
- MARCHEVA-YOSHOVSKA, P., 2020. *Tsennostnata sistema na balgarskiya uchitel v konteksta na priobshthavashtoto obrazovanie*. Shumen: Konstantin Preslavski [In Bulgarian]. ISSN: 1314 – 6769.
- MILENKOVA, V., 1997. *Uchitelyat – sotsiologicheski portret*. Sofia: Obrazovanie [In Bulgarian].

- NELSAN, D.; KUIK, D., 2017. *Organizatsionno povedenie (naukata, realnostta i Vie)*. Sofia: Iztok – Zapad [In Bulgarian].
- PAUNOV, M., 2009. *Trudova motivatsiya*. Sofia: SIELA [In Bulgarian]. ISBN: 9789542803881 [In Bulgarian].
- PAUNOV, M., 2015. *Organizatsionna kultura*. Sofia: Izdatelski kompleks UNSS [In Bulgarian].
- PENCHEVA, EL., 1998. *Uchilishte, tsennosti, promyana*. Sofia [In Bulgarian].
- ROCKEACH, M., 1973. *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
- SHIRAEV, E.; LEVI, D., 2019. *Mezhdukulturna psihologiya (kritichno mislene i savremenni prilozheniya)*. Sofia: Iztok – Zapad. ISBN: 978-619-01-0508-4.

TEACHER VALUE PROFILE IN A NATIONAL CONTEXT

Abstract. The paper presents data from a study of Bulgarian teachers' value orientations towards their work based on a sample of 401 professionals who come from different locations and school types. The data obtained are contrasted and comperatively analysed with data collected using the same methodology among a group of 2651 respondents from various professional fields in a national context. This is the first time that a study of this nature has been conducted in Bulgaria. The value profile of the teachers generally coincides with that of the general population. Additionally, there are some particularities that inspire fresh study inquiries. The results of the research allow to draw conclusions about the value dimensions of the teacher's work. The data verifies certain recent patterns of a growing interest in teaching jobs due to competitive advantages of the teaching profession.

Keywords: values; teachers; value orientations; teaching profession

✉ **Prof. Tsvetan Davidkov, DSc.**

ORCID iD: 0000-0001-5048-3141

Faculty of Economics and Business Administration

Sofia University

Sofia, Bulgaria

E-mail: tzvetandavidkov@feb.uni-sofia.bg

✉ **Dr. Silvia Tsvetanska, Assoc. Prof.**

ORCID iD: 0000-0002-9665-1072

Faculty of Education

Sofia University

Sofia, Bulgaria

E-mail: s.tsvetanska@uni-sofia.bg