

**МОББИНГ ШКОЛЬНОГО УЧИТЕЛЯ  
В СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ**

**Темнова Лариса Витальевна**

*доктор психологических наук, профессор,  
профессор кафедры современной социологии социологического факультета,  
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова  
Москва, Россия  
E-mail: temnova.larisa@yandex.ru*

**Новикова Виктория Сергеевна**

*специалист по организации деятельности детского коллектива (вожатый),  
ГБПОУ города Москвы «Воробьевы горы»  
Москва, Россия  
E-mail: v1ctorr1a@mail.ru*

*Предмет исследования: факторы и последствия моббинга школьных учителей. Для реализации цели были использованы методы глубинного интервью и контент-анализ отечественной кинопродукции.*

*Цель исследования: определить причины, факторы и последствия моббинга педагогов.*

*Методы и объекты исследования: эмпирической базой для метода интервью выступили 25 работников образовательных учреждений. Эмпирической базой контент-анализа отечественной кинопродукции – 15 кинофильмов и сериалов 1956-2018 годов.*

*Основные результаты исследования: были выделены макро- и микрофакторы моббинга школьных учителей в современной образовательной среде. К первой группе относятся институциональные факторы, отражающие современный этап развития образования (закрепление за образованием функции услуги, низкий социальный статус учителя, длительное игнорирование воспитательной функции образования, введение тестовой системы оценивания учащихся, большие объемы отчетной документации). Ко второй – социально-психологические и психологические факторы («устаревшие» модели коммуникации педагогов со стажерами с обучающимися, психологический климат в педагогическом коллективе (отсутствие поддержки коллег), осознание незащищенности педагога, неудовлетворенность профессиональной деятельностью, «потребительская» позиция родителей, попустительский стиль воспитания в семье ребенка, низкая учебная мотивация детей).*

*Ключевые слова: буллинг, моббинг, травля, образовательная услуга, реформирование образования.*

**MOBBING OF A SCHOOL TEACHER  
IN A MODERN EDUCATIONAL ENVIRONMENT**

**Larisa V. Temnova**

*Doctor of Psychological Sciences, Professor,  
Professor of Department of Modern Sociology, Faculty of Sociology,  
Lomonosov Moscow State University  
Moscow, Russia  
E-mail: temnova.larisa@yandex.ru*

**Victoria S. Novikova**

*Specialist in the Organization of the Activities  
of the Children's Collective (Counselor),  
State Budgetary Professional Educational Institution  
of the City of Moscow "Vorobyovy Gory"  
Moscow, Russia  
E-mail: v1ctorr1a@mail.ru*

*Subject of research: the factors and consequences of mobbing against school teachers. To achieve this goal, the methods of in-depth interview and content analysis of domestic film production were used.*

*Purpose of research: to determine the causes, factors and consequences of mobbing against school teachers.*

*Methods and objects of research: the empirical basis for the interview method was 25 employees of educational institutions. The empirical base of content analysis of domestic film production was 15 films and TV-series from 1956-2018.*

*Main results of research: as a result of the article, macro- and micro factors of mobbing against school teachers in the modern educational environment were identified. The first group includes institutional factors reflecting the current stage of education development (the service function of education, the low social status of the teacher, the long-term neglect of the socialization function of education, the introduction of a test system for evaluating schoolchildren, large volumes of accounting documentation). The second group includes socio-psychological and psychological factors ("outdated" models of communication between teachers with experience and students, the psychological climate in the teaching staff (lack of support from colleagues), awareness of the teacher's insecurity, dissatisfaction with professional activities, the "consumer" position of parents, conniving parenting style in the family of a child, low educational motivation of children).*

*Keywords: bullying, mobbing, badgering, education market, education reform.*

---

## **Введение**

Реформы, проводимые последние десять лет в сфере общего образования, помимо позитивных результатов, имеют ряд негативных последствий: трансформация образования в услугу, коммерциализация образования, излишнее администрирование и регламентация деятельности педагогов, зависимость школ от результатов, которые они покажут в ходе проверок и аттестации, «среднего балла» учащихся и результатов ЕГЭ, излишне сложная и ригидная система получения учителями категории и др.

Причиной проблем в образовательной среде и, в частности, процесса реформирования, является изменение отношения общества к институту образования. Рыночная экономика как важный фактор общественной жизни делает образование лишь средством для получения в перспективе прибыльной профессии, а сам процесс образования становится источником заработка для частных образовательных учреждений. Проблемой также выступает несоответствие идеологии сервиса историческому опыту России, поскольку «понимание качества образования в «идеологии служения» и в «идеологии сервиса» принципиально различаются» [16]. Становление образования услугой, его сопричастие со сферой потребления – наиболее противоречивые моменты состояния образования. Отметим, что наблюдается нарастание тенденции инструментального отношения в обществе к образованию [9], что также подтверждает рост числа желающих поступить в педагогические вузы в этом году (конкурс в 2022 году выше в 1,5 раза по сравнению с 2021). Кроме того, учащиеся и учителя по-разному рассматривают задачи современной школы [12]. Наблюдается также дальнейшая коммерциализация

зация образования, когда от него хотят получить прежде всего быструю отдачу в виде финансовой прибыли за счет безудержного расширения сектора платного образования<sup>1</sup>.

Исследования показывают снижение доли молодых кадров в педагогической среде в России [14]: молодежь уходит из школы. В результате нарушается преемственность социального опыта между поколениями молодых и опытных учителей, что снижает сплочённость профессиональных коллективов и также ослабляет защищённость педагога.

В выводах международного проекта «TALIS 2013 и 2018 г.: динамика российских результатов» говорится о том, что вовлечённость учителей в деятельность школы в данный период сокращается, особо редуцируются следующие функции учителя: выбор учебных программ и курсов, определение содержания учебных программ, определение правил и принципов в отношении оценки успеваемости учащихся и др. [14]. Таким образом, снижение включённости учителей в разработку образовательных программ и других видов деятельности приводит к падению нематериальной мотивации у педагогов, ограничению реализации инициатив. В то же время профессия учителя требует инициативности, самоотдачи и альтруизма, который не поощряется существующими правилами аккредитации. Все это приводит к снижению мотивации профессионального роста, постоянному падению авторитета учителя, формированию устойчивого тренда социальной незащищённости школьного учителя, деформации взаимодействия в системах «педагог-учащийся», «педагог-родитель», «педагог-руководство школой».

Также было выявлено, что учителя стали меньше отвечать за определение политики в отношении дисциплины учащихся [14]. Этот факт непосредственно сказывается на авторитете педагога, что позволяет детям ощутить свою безнаказанность за агрессивные действия по отношению к учителю. Таким образом, создаются условия, в которых учитель может сталкиваться с различными проявлениями травли со стороны учеников, родителей, коллег и администрации [17], о чем свидетельствует множество публикации в СМИ<sup>2</sup>.

М.Н. Дудин пишет о сложности адаптации педагогов к административным нововведениям. По мнению автора, педагоги отнеслись к профессиональным стандартам как к очередному бюрократическому препятствию реализации свободы их профессиональной деятельности. Это накладывает временные ограничения в поиске и применении новых методов преподавания [4]. В сложившейся ситуации родители выдвигают педагогу требования, которые он не может выполнить в связи с высокой административной нагрузкой.

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) выявил, что буллингу подвергались или имеют к нему какое-либо отношение 32% россиян в возрасте от 18 лет, при этом основными местами буллинга являются школа (38%) и работа (32%)<sup>3</sup>. Анализ существующей практики показал, что сегодня учителя сталкиваются с различными проявлениями притеснения, травли как со стороны обучающихся и их законных представителей, так и со стороны коллег и администрации.

Для обозначения травли в профессиональной среде в научном дискурсе используется понятие моббинга, под которым понимается процесс, в результате которого жертва издевательств оказывается в сложной ситуации и становится объектом систематических негативных социальных действий – унижения, оскорбления, дистанцирования или негативного вли-

<sup>1</sup> В Совете Федераций объяснили рост числа желающих поступить в педвузы. [https://senatinform.ru/news/v\\_sf\\_obyasnili\\_rost\\_chisla\\_zhelayushchikh\\_postupit\\_v\\_pedvuzy/](https://senatinform.ru/news/v_sf_obyasnili_rost_chisla_zhelayushchikh_postupit_v_pedvuzy/)

<sup>2</sup> См., например, «В Санкт-Петербурге учительница русского языка уволилась из-за ролика в TikTok». URL: [https://www.m24.ru/videos/obshchestvo/16032021/281942?utm\\_source=CopyBuf](https://www.m24.ru/videos/obshchestvo/16032021/281942?utm_source=CopyBuf); «Учительницу уволили за фото в купальнике. Вслед за ней разделись ее коллеги по всей России». URL: <https://lenta.ru/articles/2019/03/30/flshmb/>; "Высыпали мусор на голову". Почему школьники безнаказанно травят учителей. URL: <https://ria.ru/20190322/1551968079.html> и др.

<sup>3</sup> Буллинг, он же травля: масштаб проблемы и пути решения 2021. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/bulling-on-zhe-travlja-masshtab-problemy-i-puti-reshenija>

яния. Понятие «моббинг» используется для обозначения действия, взаимодействия или процесса, которые происходят регулярно в течение определенного периода времени [19]. Ключевыми признаками моббинга выступают: частота негативных действий в адрес одного работника или их группы; повторяемость данных действий на протяжении длительного времени (от шести месяцев до нескольких лет); неравенство сторон. В результате подобного иерархического разграничения «жертва», воспринимается мобберами как более слабая, что оправдывает негативные практики в отношении нее.

Исследователи определяют следующие причины возникновения моббинга: неэффективное управление, недостаточность опыта для разрешения внутриорганизационных конфликтов и малоэффективная организация трудовой деятельности. По мнению исследователей, в таких нерабочих условиях страдают в первую очередь наиболее «выделяющиеся личности, продемонстрировавшие ум, компетентность, образованность и креативность в работе». Также авторы отмечают, что моббинг может использоваться руководством организации в целях устранения нежелательных сотрудников.

Одной из форм моббинга, по мнению А. Соловьева, выступают дискуссии между начальником и подчиненным, проводимые «с целью демонстрации силы своего должностного статуса, а также своего превосходства». Это «грубое и надменное прерывание подчиненного, а также выражение своего несогласия прежде, чем работник выскажет собственную мысль, аргумент или точку зрения; восприятие только того, что можно каким-то образом использовать против самого работника; попираание объективных и обоснованных аргументов и доводов» [13].

Для обозначения травли в научном дискурсе также используется понятие «буллинг». Проведем сопоставление понятий моббинга и буллинга. Для этого обратимся к работе Е.В. Батаевой [2], в которой анализируются четыре подхода к пониманию данного явления. Сторонники первого синонимизируют эти понятия [22]. Вторая группа авторов отмечает географическо-языковую специфику применения этих терминов: термин «буллинг» более характерен для англоязычных стран, в то время как скандинавские, немецкие и средиземноморские ученые предпочитают называть аналогичные явления моббингом [20,21]. Согласно третьей точке зрения, выделяются принципиальные различия в трактовке этих понятий. Например, Л. Сперри описывает моббинг следующим образом: «это несексуальное притеснение сотрудника со стороны группы других работников с целью его вытеснения/увольнения из организации или ее определенного подразделения» [23]. То есть речь идет о межролевом взаимодействии. Буллинг же, по Л. Сперри, связан в первую очередь с межличностным взаимодействием.

Четвертая позиция представлена российскими учеными: понятие «моббинг» применяется для обозначения притеснения человека в его профессиональной среде, в то время как буллинг рассматривается как сугубо школьное явление [10]. Отличие позиции О.А. Морозова и его коллег заключается в том, что они называют моббинг разновидностью буллинга. Большинство авторов указывают на то, что моббинг и буллинг в профессиональной среде не подразумевают физического насилия.

Мы придерживаемся четвертого подхода: моббингом мы называем продолжающееся во времени притеснение и унижение специалиста на его рабочем месте – в нашем случае – учителя в его профессиональной среде.

Е.Л. Болотова поднимает проблему отсутствия правовой оценки явления травли в образовательной среде, в отличие от харассмента на рабочем месте [3].

Анализ показал, что многие исследователи особое внимание уделяют решающей роли конфликта в моббинге и буллинге. О.А. Морозов, Д.А. Булда, М.В. Бородаева, А.Н. Казакова выделяют три стадии процесса моббинга. На первой стадии происходит некий открытый конфликт в коллективе. В этот момент определяются стороны конфликта и сторона, сохраняющая нейтралитет. Вторая стадия меняет восприятие конфликта его участниками: столкновение сторон начинает восприниматься как противостояние между группой и отдельным человеком, который выделяется из коллектива, противопоставляется ему и в дальнейшем позиционируется жертвой. Ранее возникший конфликт имеет теперь второстепенное значение,

на первый план выходят действия жертвы, критика которой не оставляет в стороне никого – на этой стадии уже нет той нейтральной стороны, которая наблюдалась при конфликте. Вторая стадия способствует формированию напряженности, которая нуждается в выходе. Такой выход может носить официальный характер (групповая жалоба, требование о переводе выделяющегося сотрудника в другой отдел) или выражаться в виде психологического насилия. Если ситуация развивается по второму из возможных вариантов, то моббинг переходит к третьей стадии: «...действия коллектива переступают черту морали и официальных норм. В этом случае проявляются все виды моббинга, такие как слухи, интриги, угрозы расправы и прочие виды психологического насилия» [10].

С нашей точки зрения, конфликт далеко не всегда предшествует процессу моббинга или буллинга в педагогической среде, поскольку унижение и притеснение учителя может выступать следствием действия как макрофакторов (конец трудового общества, становление сервисного общества, трансформация общественных ценностей, демассификация социальной жизни, индивидуализация образования, феномен культуры отмены и др.) так и мезофакторов (снижение воспитательной роли и престижа профессии учителя, коммерциализация образования и его трансформация в услугу, деформация мотивации педагогических работников и др.).

Анализ профессиональной базовой структуры педагогической среды показал ее жесткую иерархичность, что позволяет объединять образовательные с другими видами организаций. Е.Л. Болотова описывает те особенности организационной среды, которые способствуют моббингу: неясность долгосрочных планов и целей развития организации; отсутствие у руководителей должного опыта и навыков управления; сложности с обратной связью; отсутствие четких должностных инструкций; несостоятельность механизма принятия решений; недостаточность информации у сотрудников и неравномерность распределения нагрузки [3].

Различают «вертикальный», «горизонтальный» и «сэндвич-моббинг». В первом случае это «боссинг», так как «психологический террор в отношении работника исходит от начальника» [7]. Зачастую он выражается в стремлении уволить неугодного педагога. Горизонтальный моббинг идет от коллег жертвы. Он может проявляться в виде травли молодых педагогов со стороны более старших работников школы, зачастую он выражается в передаче части учебной нагрузки от других педагогов. «Сэндвич-моббинг» имеет двустороннюю направленность: травля идет и со стороны коллег, и со стороны начальства [3]. Этот вид моббинга наиболее сложен по структуре, так как к нему могут подключаться третьи лица. В случае школьной среды, как правило, ими являются ученики или родители.

Таким образом, длительный процесс реформирования системы образования влечет за собой ряд негативных последствий: уменьшение полномочий и, как следствие, авторитета и престижа профессии учителя; ограничение творческой составляющей педагогической деятельности и нематериальной мотивации учителей; коммерциализация сферы образования в целом, ее переход в сектор сервиса, как следствие – отношение к учителю как к персоналу, оказывающему услугу; бюрократизация, нехватка часов на качественное выполнение педагогической деятельности; и в целом – длительное нестабильное состояние системы образования. Перечисленные последствия реформирования системы образования выступают основными социальными факторами моббинга школьных учителей, связанных с реформированием системы образования.

Анализ степени научной разработанности проблемы исследования показал, что, несмотря на наличие публикаций по различным аспектам травли в образовательной среде, процесс притеснений педагога со стороны всех основных участников образовательного процесса раскрывается в научном дискурсе недостаточно. Мы рассматриваем моббинг учителей в связи с реформированием системы образования, а также социальными и социально-психологическими последствиями этого процесса.

Научная новизна исследования состоит в обосновании социальных и социально-психологических факторов моббинга школьного учителя в современной педагогической среде.

Для выявления специфики моббинга школьных учителей нами было проведено эмпирическое исследование. Его задачами стали:

- определить особенности травли в педагогической среде;
- раскрыть социально-психологические и социальные факторы буллинга учителей;
- установить последствия травли школьных педагогов.

Осуществлено качественное исследование с помощью метода глубинного интервью и контент-анализа кинопродукции. В исследовании приняли участие 25 работников образовательных учреждений на различных ступенях образования (дошкольном, школьном, среднем профессиональном, высшем). Эмпирической базой контент-анализа отечественной кинопродукции выступили 15 фильмов и сериалов 1956-2018 годов производства.

### Результаты и обсуждение

Глубинные интервью проводились в два этапа. Целью первого этапа исследования было выявить, какие работники образовательных учреждений чаще всего сталкиваются с моббингом. Второй этап интервью проводился с работниками общего образования, так как именно среди них (как было выявлено на первом этапе) наиболее часто встречались случаи травли как со стороны коллег и администрации, так и со стороны обучающихся и родителей (законных представителей).

В дошкольных образовательных учреждениях педагоги чаще всего сталкиваются с травлей именно со стороны родителей, которые позволяют себе выражать требования к воспитателю в неприемлемой (порой агрессивной) форме. Эти требования могут не касаться собственно воспитательного процесса:

*У меня на первом году работы в школе была ситуация прессинга со стороны родителей. Их не устраивала внешность. Они говорили, что у меня кривые ноги и мне стоит ходить в длинных платьях...два года я потерпела это все и ушла (жен., воспитатель в детском саду, 28 л.).*

Дошкольники могут нарушить дисциплину, проявлять неуважение, в некоторых случаях – агрессию в адрес воспитателя. Специалисты отмечают, что во многом это объясняется преобладающей трансляцией в детском поведении моделей родительского поведения или, например, проявлением роли «ребенка-агрессора». Респонденты отметили, что в конфликтных ситуациях администрация, как правило, поддерживает педагога, а не родителей.

В средних профессиональных учреждениях (колледжах) педагоги отмечали, что чаще сталкиваются с травлей со стороны обучающихся, которые провоцируют преподавателей, пытаются сорвать занятие:

*Как правило, пытаются склонять на какие-то запрещенные темы. Политические темы, убеждения различные. По поводу этого в этом возрасте обычно провоцируют дети, хамят, пытаются насмехаться (жен., преп. колледжа, 31 г.).*

В государственных высших учебных заведениях родители не являются активными участниками образовательного процесса, не выявлено случаев травли ни со стороны студентов, ни со стороны родителей. Во многом такая ситуация объясняется высоким авторитетом профессии преподавателя, демократичным стилем общения в вузе, более осознанным поведением обучающихся. Однако преподаватели высших учебных заведений сталкиваются с моббингом со стороны администрации, что зачастую проявляется в увольнении с работы.

Как было отмечено выше, в общеобразовательных школах проявления травли учителя – явление нередкое. По мнению респондентов, современный учитель поставлен в условия многочисленных дублирующих, порой избыточных требований:

*Общество считает, что современный педагог должен все и всем сразу... Поэтому, педагог должен быть в первую очередь человеком с большим сердцем, он должен изначально понимать, что его профессия, она...неблагодарная (жен., учитель, 30 л.).*

Обучающиеся нередко проявляют различные виды нарушения дисциплины: повышение голоса в адрес педагога, протестные высказывания и игнорирование учителя, грубое общение (иногда – с использованием нецензурной лексики), выдвижение ложных обвинений (в

устной форме родителям, в письменной – администрации или в Министерство просвещения), угрозы жалобами и увольнением:

*Вот я захожу в кабинет и вижу, что учительский стол весь завален бумагами...когда пришла на следующий день, они насыпали мне крошек от печенья, кнопки, магниты на стол, вот это вот все, и на кресло учителя (жен., учитель, 60 л.).*

Основным мотивом подобного поведения детей респонденты относят отсутствие возможностей ребенка быть услышанным, недовольство оценкой, изучение характера педагога, интерес к его реакции и др. В силу того, что сегодня основным методом воздействия на учеников является оценка, то при неудовлетворительном оценивании обучающиеся могут начать возмущаться, оказывать давление на педагога, травить и настраивать родителей против него.

Отмечается, что именно те педагоги, для которых важно качество их работы (усвоение учебного материала), с большей вероятностью станут жертвой травли:

*Вот она приходит, потому что ей деньги не важны, ей принципиально важно дать именно знания. И вот что-то детям в ней не нравится, есть несколько человек, которые знают, что может ее как-то ранить, и знают, что они это делают (муж., учитель, 27 л.).*

Причинами такого поведения респонденты называют, в частности, воспитание в семье:

*И чем моложе поколение родителей, тем меньше уважения к профессии и соответственно это переходит на детей (муж., учитель, 27 л.).*

Родители как участники образовательного процесса также проявляют различные формы моббинга: претензии, угрозы увольнением, жалобы, вербальную агрессию. Используются выражения: «Да что Вы за учитель!», «Вы должны...». «Вы обязаны...» и др. Высказываемые претензии порой далеко выходят за рамки функциональных обязанностей учителя. Однако действия родителей вполне могут повлиять на профессиональную карьеру педагога, даже если их мнение расходится с мнением детей и точкой зрения других родителей.

Респонденты приводят примеры претензий родителей:

*«У Вас очень яркие ногти, Вы раздражаете моего ребенка, поэтому он не может сосредоточиться», «Жалюзи не закрыты, поэтому солнечный лучик попадает на тетрадку, и ребенок не видит линейки», «Вариантов (решения) может быть огромное количество, понимаете?» (жен., учитель, 57 л.).*

Подобные ситуации могут оказывать влияние на психологическое состояние педагога, его профессиональную мотивацию, на качество образовательного процесса в целом.

Как отмечают респонденты, наиболее важную роль в конфликтных ситуациях играет позиция администрации школы: педагог в первую очередь должен сообщать руководству о конфликтной ситуации. Однако администрация сегодня в большинстве случаев придерживается правила «клиент всегда прав», тем самым оказывается на стороне родителя как получателя образовательной услуги:

*Сейчас мы четко знаем, что каждый сам за себя, сам свой защитник и адвокат. В любом случае директор поддержит родителя, прав он или не прав (жен., учитель, 65 л.).*

*Очень (директор) часто становится на позицию родителя. Считая, что образование основное, ребенок должен получить, а учитель должен найти подход к этому ребенку и заставить его учиться (жен., учитель, 61 г.).*

*Да, в нашей школе такое часто происходит, что учителя увольняют. До меня было 3-4 преподавателя, которые не справились просто и ушли из-за неуважения со стороны родителей и детей...Авторитет учителя падает, поскольку мы оказываем услугу по принципу «клиент всегда прав», а с образованием это не работает (жен., учитель, 22 г.).*

Большинство респондентов резко негативно относится к позиционированию образования как услуги. Они считают, что это отражается на качестве образования и на мотивации педагогов. При этом наиболее выражена данная позиция у учителей с большим стажем:

*Ну вот до тех пор, пока школа будет восприниматься как сфера услуг, а учитель как человек, который эту услугу предоставляет, у нас не будет порядочных детей...потому что*

*ребенок идет изначально в школу к человеку, который обязан ему услужить... Это очень обидно, очень больно. Но это на сегодняшний день свершившийся факт (жен., учитель, 65 л.).*

Молодые учителя по-разному относятся к такой роли учителя, вот примеры «молодежного» восприятия:

*Не столько образовательная услуга, сколько... мы, учителя, мы же служим детям, потому что... нам за это платят, поэтому можно сказать, что да, мы услугу предоставляем. (жен., учитель, 30 л.).*

*Я отношения такого как к представителю образовательной услуги если и чувствую, то скорее со стороны администрации и чиновников. Со стороны родителей... нет, не чувствую. Со стороны учеников не чувствую (жен., учитель, 31 г.).*

В ответе на вопрос о том, какие из изменений в сфере образования в наибольшей степени повлияли на профессиональную деятельность педагога, респонденты отмечали как негативные, так и позитивные моменты проведенных реформ. К позитивным изменениям отнесли техническую модернизацию и оснащение школьных помещений. В качестве негативных аспектов реформ респонденты называют введение и расширение тестовой системы оценки учащихся (ЕГЭ, ОГЭ, ВКР и др.), а также изменения, связанные с введением новых образовательных стандартов:

*Все подгоняется под общеобразовательный стандарт. У нас педагоги-организаторы, заместитель по воспитательной программе и учителя жалуются, что у нас есть только определенные темы, с которыми мы можем работать (муж., учитель, 27 л.).*

*Да, государство определяет образовательные результаты, к которым дети должны прийти, но пути, по которым они могут идти, оно не определяет. Творчество в профессии учителя не ограничено. Другой вопрос в том, что не хватает времени и сил (жен., учитель, 23 г.).*

При этом для реализации авторской программы, как отмечают педагоги, необходимо пройти через ряд «выматывающих» бюрократических итераций, что зачастую перечеркивает собственно содержательный аспект работы. При внесении изменений, несогласованных с руководством, педагог рискует столкнуться с претензиями со стороны родителей в том, что его деятельность не соответствует плану, привести к протесту как со стороны родителя, так и обучающегося.

*А теперь нас хотят сделать менеджерами образования. Менеджер, я так понимаю, это тот, кто направляет. Но я с этим очень не согласна, потому что направить можно тех, кто знает куда идти (жен., учитель, 57 л.).*

*Учитель сейчас – это помощник для поступления, скажем, в вуз для сдачи ЕГЭ конкретно, и вот для того, чтобы помочь ребенку, чтобы справиться с потоком какой-то новой информации, необходимо быть профессионалом высокого уровня (жен., учитель, 61 г.).*

Респонденты подчеркивали, что основная цель школы изменилась, сместив фокус с обучения и воспитания на подготовку к поступлению в вуз или колледж.

*Очень долго не было никаких воспитательных целей. И вот воспитательная работа, она за последнее время ушла в никуда, а поскольку ушла воспитательная работа, исчезла как бы общая идеология... Отсутствие такой воспитательной направленности в школе, ведет к какому-то расслаблению современного ученика (жен., учитель, 61 г.).*

Отмечалось, что упускались такие важные компоненты традиционного для России школьного образования как сплочение коллектива, укрепление межличностных отношений, уважительное отношение к старшим, к школе, образованию в целом. Позитивным моментом является то, что вынесенная за скобки в последние годы воспитательная работа в 2020 г. Законом об Образовании [15] снова была возвращена.

Большинство респондентов отмечают высокую степень нагрузки, приходится заполнять множество документов, электронных, других видов отчетности. В результате подобной нагрузки учитель зачастую чувствует себя отчужденным от педагогической деятельности:

*И я сейчас не занимаюсь непосредственной своей работой как учитель. Если я тут лет 5 назад смеялась и думала и то, и другое, и чуть-чуть русского языка, то сейчас я и русского не могу всунуть (жен., учитель, 64 г.).*

*Я вот это все заполняю, не понимаю для чего это все нужно, я ухожу с негативом. Я понимаю, что дети тут, по сути, не при чем. Но мне, почему-то вместо того, чтобы прийти и ребенку улыбнуться...я этого не делаю (муж., учитель, 27 л.).*

В рамках проведенного исследования также были рассмотрены психологические (психологическое состояние, удовлетворенность профессиональной деятельностью) и социально-психологические (способы коммуникации учителя с обучающимися, психологический климат в педагогическом коллективе) факторы моббинга учителей в профессиональной среде. Анализ глубинных интервью выявил два случая притеснения педагога со стороны коллег, в основе которых лежали несогласие в методах преподавания и разница в возрасте. Большинство опрошенных говорили, что коллеги проявляют поддержку и защиту в ситуациях моббинга со стороны администрации. Фактором более острого протекания моббинга для учителя становится именно неблагоприятный психологический климат в коллективе.

Осуществленный контент-анализ отечественной кинопродукции 1956-2018 годов, посвященных учителям (отбор фильмов осуществлялся посредством анализа научных публикаций, посвященных образу учителя в отечественном кинематографе [1,6,8,18]), показал, что явление моббинга существовало в российской школе и до реформ 2010-х годов. Выявлено, что с конца 1980-х транслируемый образ учителя начинает представляться непривлекательным для общества – социально неуспешный, малообеспеченный, неопрятный, не вызывающий уважения у детей («Дорогая Елена Сергеевна» (1988), «Розыгрыш» (2008), «Школа» (2009-2010), «Географ глобус пропил» (2013), «Училка» (2015)). Однако «обычный для школьной среды» моббинг учителя, показанный в названных фильмах, в настоящее время начинает усугубляться новациями, вводимыми в системе образования в последние 15 лет: игнорирование воспитательной функции школы, снижение авторитета учителя, социальной значимости педагогической профессии и др.

### **Заключение и выводы**

Проведенный анализ вторичных данных, глубинные интервью, а также контент-анализ отечественной кинопродукции, посвященной школьному учителю, позволяет сделать следующие выводы.

Школьные учителя подвергаются различным формам травли чаще, чем педагоги других ступеней образования. Выделены две группы факторов моббинга школьных учителей в современной образовательной среде:

1. Макрофакторы. В эту группу входят институциональные факторы, отражающие современный этап развития социального института образования): закрепление за образованием функции услуги, длительное игнорирование воспитательной функции образования, введение тестовой системы оценивания учащихся, большие объемы отчетной документации для учителя. Также сюда включен низкий социальный статус профессии учителя, закрепленный в общественном мнении.

2. Микрофакторы. В эту группу входят социально-психологические и психологические факторы. Это способы коммуникации учителя с обучающимися («устаревшие» модели коммуникации педагогов со стажерами с обучающимися), психологический климат в педагогическом коллективе (отсутствие поддержки коллег в ситуации конфликта), осознание незащищенности педагога, неудовлетворенность профессиональной деятельностью, «потребительская» позиция родителей, попустительский стиль воспитания в семье ребенка, низкая учебная мотивация детей. При этом, что личностные характеристики учителя, его стиль руководства и выстроенный тип отношений с обучающимися и родителями могут выступать как факторами моббинга, так и как механизмами его преодоления.

На негативных аспектах длительного периода реформирования системы образования также акцентируют свое внимание Т.А. Хагурова и А.А. Остапенко [16]. В частности, на отрицательном отношении учителей к понятию «образовательная услуга», тестовой системе оценивания учащихся. Полученные нами результаты согласуются с исследованием С.В. Пронозы

[11] и К.З. Закирьянова [5], которые пишут об ограничении активности современного учителя многочисленными обязанностями и высокой нагрузкой, что усложняется отсутствием мотивации у обучающихся и длительным процессом реформирования образовательной системы. В качестве позитивных тенденций отметим исследование ВЦИОМ в октябре 2022 г., согласно которому престиж учительской профессии в нашей стране растет<sup>4</sup>, что дает основание и надежду на ослабление тенденции моббинга педагогов. Однако хотелось бы подчеркнуть, что без усиления аксиологической составляющей образования, повышения роли школы и личности учителя, акцентирования содержательной (а не проверяющей, тестовой) компоненты образовательного процесса нам не удастся преодолеть данное явление.

### Литература

1. Александрова, Е. О. Взаимоотношения учителей и учеников в зеркале отечественного кинематографа: способы разрешения конфликта поколений в настоящее время / Е. О. Александрова. – Текст : непосредственный // Вопросы студенческой науки. – 2016. – № 1. – С. 4–10.
2. Батаева, Е. В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения) / Е. В. Батаева. – Текст : непосредственный // Социологический журнал. – 2016. – Т. 22, № 3. – С. 49–66.
3. Болотова, Е. Л. Правовые механизмы противодействия насилию в образовании / Е. Л. Болотова. – Текст : непосредственный // Народное образование. – 2012. – № 1 (1414). – С. 56–62.
4. Дудин, М. Н. Профессиональный стандарт педагога: проблемы имплементации в мировой практике / М. Н. Дудин. – Текст : непосредственный // Экономика труда. – 2020. – Т. 7, № 3. – С. 267–288.
5. Закирьянов, К. З. Проблемы подготовки современного школьного учителя / К. З. Закирьянов. – Текст : непосредственный // Вестник Башкирского университета. – 2020. – Т. 25, № 3. – С. 590–598.
6. Киселева, Н. В. Пограничность образа учителя в художественной культуре XX века / Н. В. Киселева. – Текст : непосредственный // Ярославский педагогический вестник. – 2018. – № 5. – С. 379–384.
7. Лучина, Е. А. Моббинг и буллинг: особенности проявления моббинга в России / Е. А. Лучина. – Текст : непосредственный // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2017. – Т. 3, № 13. – С. 818–820.
8. Маченин, А. А. Собирательный образ школьного учителя в отражении теле/кино/интернет медиапространства / А. А. Маченин. – Текст : непосредственный // Медиаобразование. – 2016. – № 3. – С. 23–48.
9. Миронов, В. В. Размышления о реформе российского образования / В. В. Миронов. – Москва, 2011. – 63 с. – Текст : непосредственный.
10. Особенности буллинга и моббинга в России / О. А. Морозов, Д. А. Булда, М. В. Бородаева, А. Н. Казакова. – Текст : непосредственный // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2010. – Т. 2, № 6. – С. 262–263.
11. Проноза, С. В. Представления учителей о профессиональной активности в современных условиях / С. В. Проноза. – Текст : непосредственный // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2021. – № 3. – С. 104–108.
12. Собкин, В. С. Учащиеся и учителя о задачах и целях школьного образования / В. С. Собкин, К. Э. Родионова. – Текст : непосредственный // Национальный психологический журнал. – 2018. – №4 (32). – С. 109–122.
13. Соловьёв, А. В. Моббинг как элемент социального конфликта / А. В. Соловьёв. – Текст : непосредственный // Кадровик. – 2007. – № 12-3. – С. 39–46.

<sup>4</sup> Профессия: учитель. Престиж и доходность профессии учителя в России сильно выросли. <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/uchitelja-prestizhnost-dokhodnost-privlekatelnost>

14. Отчет по результатам международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS-2018 (Teaching and Learning International Survey) : в 2 частях. Часть 2: Учителя и директора школ как ценные профессионалы. – Москва, 2020. – URL: <https://fioco.ru/Talis-18-results-2> (дата обращения: 04.10.2022). – Текст : электронный.
15. О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся» : Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 304-ФЗ. – Текст : электронный // Российская газета. – URL: <https://rg.ru/documents/2020/08/07/ob-obrazovanii-dok.html> (дата обращения: 07.10.2022).
16. Хагуров, Т. А. Реформа образования глазами учителей и преподавателей / Т. А. Хагуров, А. А. Остапенко. – Текст : непосредственный // Социологические исследования. – 2014. – № 11. – С. 103–107.
17. Черненко, Ю. А. Феномен буллинга в российских школах: учителя – жертвы / Ю. А. Черненко, Д. И. Сапрыкина. – Текст : непосредственный // Коммуникации. Медиа. Дизайн. – 2018. – Т. 3, № 2. – С. 136–150.
18. Шипулина, Н. Б. Образ учителя в советском и современном российском кинематографе / Н. Б. Шипулина. – Текст : непосредственный // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2010. – № 8 (52). – С. 4–16.
19. Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice / ed. S. Einarsen, N. Hoel, D. Zapf, C. Cooper. – London : Taylor & Francis e-Library, 2004. – 420 p.
20. Leymann, H. The Content and Development of Mobbing at Work / H. Leymann // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 1996. – Vol. 5 (2). – P. 165–184.
21. Liefoghe, A., ‘Scientists’ and ‘amateurs’: Mapping the bullying domain / A. Liefoghe, R. Olafsson // International Journal of Manpower. – 1999. – Vol. 20. – P. 16–27.
22. Namie, G. Workplace bullying: Escalated incivility / G. Namie // Ivey Business Journal: Improving the Practice of Management. – 2003. – November/December. – P. 1–6.
23. Sperry, L. Mobbing and Bullying: the Influence of Individual, Work Group, and Organizational Dynamics on Abusive Workplace Behavior / L. Sperry // Consulting Psychology Journal: Practice and Research. – 2009. – Vol. 61 (3). – P. 190–201.