

П.В. МИТЯШОВ
(Новониколаевский)

ПРОБЛЕМА КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ УЧИТЕЛЯ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ п. НОВНИКОЛАЕВСКИЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Рассматривается проблема повышения уровня общей культуры педагога в современных условиях повышения учебной нагрузки, процессов оптимизации, аттестации на соответствие занимаемой должности и внедрения профессионального стандарта педагога.

Ключевые слова: *профессиональный стандарт педагога, общая культура педагога.*

Родители, учащиеся, педагоги и управленцы сегодня все чаще сталкиваются не только с несоответствием учителя своей квалификации, но и своему времени, в основе которого – крайне низкий уровень общей культуры личности. «Политики, чиновники и журналисты много и охотно заговорили о средствах, выделяемых на различные мероприятия и программы. Но очень редко – о содержании и смысле, культурных и воспитательных последствиях тех или иных предложений или программ», – пишут А.А. Остапенко и Т.А. Хагуров [1, с. 13].

Когда мы все же выйдем на практические пути освоения профстандарта, самой серьезной преградой в этой непростой работе станет именно этот фактор. Может ли учитель, как того требует профессиональный стандарт, расширять кругозор учащихся, создавать ситуации, развивающие культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка [6, с. 98], если мировоззренческой подготовки учителя в школах сегодня нет? Без знания, например, аксиологии, ценностных основ, невозможно выполнить одно из важнейших требований к уроку – раскрытие для каждого ученика личностного смысла изучаемого учебного материала. «Когда расшатывается религиозная система (как христианство было расшатано Реформацией), на воле оказываются не только пороки. Пороки, конечно, бродят повсюду и причиняют вред. Но бродят на свободе и добродетели, еще более одичалые и вредоносные, – написал в своей книге «Вечный человек» католик Гилберт Честертон. Вторя ему, можно сказать следующее: когда отсутствует общая культуральности учителя, на воле оказывается не только его бескультурье. На свободе бродят его десятки лет, «посвященные детям», награды и звания, «признание коллег», самоотверженный труд и знание предмета. Даже интеллект. Бродят не востребованные и бесполезные. Более того, педагогический опыт учителя с узким культурным кругозором и куцым мировоззрением будет приносить детям больше вреда, нежели пользы. К тому же следует учесть, что расширение культурного кругозора, развитие интеллекта учителя – самое недооцениваемое и запущенное направление содержания работы с педагогическими кадрами, о чем убедительно написал в своих работах академик М.М. Поташник.

Известные всем процессы оптимизации эту проблему только усугубляют. Очевидно, что при часовой перегрузке, которая сегодня «обычное дело», учитель будет меньше заниматься самообразованием, или совсем перестанет. И традиции наставничества не возродить, т.к. именно наставники работают сверх нормы. А оптимизация продолжается, экономика по-прежнему управляет жизнью в одиночку. Тьюторской практикой и проектной деятельностью занимаются учителя, которые ведут по 28–30 часов, заполняют электронные журналы и являются классными руководителями. Средняя наполняемость классов городских школ уже дошла до 27 человек, что превышает предельно допустимую. И это нарушение никого не пугает. С одной стороны, увеличивается количество учеников в расчете на одного учителя. С другой стороны, увеличивается часовая нагрузка учителя, показатели которой широко не публикуются. При таком положении дел мы не можем ни «омолодить уставшую бабушку», ни уповать на смену поколений, т.к. в педагогических вузах изменения в работе со студентами проходят крайне медленно. Те стажировочные площадки, с которыми вузы работают, в большинстве своем не предлагают студентам передовых педагогических практик.

«Чем большее число содержательных фрагментов культурной деятельности (наука и искусство, религия и политика, театр и кино, экологическая экспедиция и производственный труд) будет преобразовано в образовательный ресурс, тем более богатой по составу будет образовательная среда», – утверждает В.И. Слободчиков [5, с. 105]. Уместно вспомнить результаты исследования, к сожалению, ушедшего из жизни руководителя Красноярского института усовершенствования учителей Юрия Евгеньевича Васильева. Из педагогов-предметников были сформированы две группы. Одной давали объем информации по традиционной программе, а время другой группы было отведено на развитие интеллекта: учителя занимались с психологами, посещали театры, филармонию, музеи и т.д. Были встречи с писателями, поэтами, художниками. После двухмесячных курсов эксперты посетили уроки учителей обеих групп. Результаты были ошеломляющими. Те, кто повышали квалификацию по традиционной форме, показали незначительные улучшения по сравнению с теми, кто работал по программе развития интеллекта. Педагоги второй группы не просто продемонстрировали артистизм и творчество, но и проявили методическую изобретательность. «Развитый интеллект, общая культура личности – это тот фундамент, на котором строится любая педагогическая технология», – заключает М.М. Поташник [3, с. 31].

Насколько уровень (степень) осознания учителем культурных ценностей, которые проявляются в мышлении, духовно-практической и практической его деятельности, позволят обогатить образовательную среду – вопрос как сложный, так и очевидный по ответу на него: чаще всего, не сможет.

На то есть причины, не менее очевидные. Как было сказано выше, оптимизационные мероприятия часто идут вразрез с возможностью создания для учителя условий для самообразования. А создание условий – это то, чем Управлению образования нужно заниматься всегда, при любых политических ситуациях и финансовых возможностях [2, с. 153]. Но часто ситуация такова, что этих возможностей у директора школы нет. Под «оптимизацией» обычно понимается повышение эффективности, т. е. повышение результатов, при сокращении затрат. В самом общем виде это, возможно, и так, но чиновники-финансисты истолковали термин как получение наивысших возможных результатов при минимальных затратах всех ресурсов и, прежде всего, денег. В этом и состоит грубая научная ошибка. Написал же однажды Г. Честертон, что «не воображение порождает безумие – его порождает рационалистический ум». Исходя из научно неверного утверждения финансистов, стали объединять школы, увольнять так называемых непедagogических работников (психологов, логопедов, социальных педагогов). Никаких хороших результатов при таком подходе не было получено, они просто невозможны. Обратимся к науке. Академик М.М. Поташник указывает, что механический перенос математического постулата в социальную сферу является грубой ошибкой, пренебрежением научным знанием. Лауреат Нобелевской премии, советский математик и экономист Л.В. Канторович, а позже академик Ю.К. Бабанский показали, что в социальной сфере, куда относятся образование, педагогика, управление, наука требует другого – скорректированного определения понятия «оптимизация», а именно: получение наивысшего, возможного для конкретных условий результата не при минимальных, а при минимально необходимых расходах ресурсов. Это означает, что есть предел расходов, при величинах меньше которых хороших результатов достичь невозможно, поскольку система будет разрушаться. «Теория деятельности определяет последовательность: цели – содержание – формы – методы... Компонент «содержание» предполагает реализацию только научно обоснованных, а также и экспериментально проверяемых инновационных идей. Но этот компонент был опущен», – заключает М.М. Поташник.

Немецкий педагог А. Дистервег написал: «Без стремления к научной работе учитель попадает во власть трех демонов: механистичности, рутинности, банальности». Огульные оптимизационные процессы, лишённые дифференцированного подхода, этих «трех демонов» продолжают возвращать. При этом следует заметить, что изменения в сети образовательных организаций необходимы, это признают сами педагоги. В условиях освоения ФГОС, апробации профессионального стандарта «Педагог» нельзя руководствоваться только профессиональной солидарностью. Ведение учителем непрофильных предметов, отсутствие в школе должной материально-технической базы в современных условиях

недопустимы. Но когда школа, в которой обучается 500 учащихся, не может позволить себе содержать психолога – это уже результат подхода огульного, того, что в народе называют «компанейщиной».

Вторая причина носит больше юридический характер. У директора школы по-прежнему нет эффективного механизма «борьбы» с нерадивым или, того хуже, с необучаемым учителем. Учитель не подтвердил на аттестации свое соответствие занимаемой должности. Что дальше? Для его увольнения это не основание. У директора также нет полномочий для принятия административных мер и на основании неубедительных результатов оценки качества образования. Е.А. Ямбург неоднократно говорил и писал о том, что директор практически не защищен от произвола вышестоящих чиновников, и снять его с работы – дело весьма простое. В отношении учителя – другая крайность: избавиться от недобросовестного учителя крайне сложно. По крайней мере, если учитель будет настаивать на своем продолжении работы в школе (лесорубы в садах чувствуют себя чаще всего вполне неплохо). Тем более, если эта школа сельская, в которой в свете дефицита кадров директор нередко слышит от учителя заявления ультимативного характера: «Не нравится, уйду!» Да, есть стимулирующие выплаты, которые можно придержать, есть премии, которые руководитель не обязан выплачивать, но не одним ученым доказано, что качество образования не зависит от размера заработной платы учителя, к тому же это все – величиной с моську перед слоном невежества и «домоседной» мудрости порой целых педагогических коллективов.

В текстовой части профстандартов отмечается, что он «может применяться по мере готовности субъектов трудового процесса и при их желании, то есть добровольно». Но если стандарт приходит на смену морально устаревшим документам и требованиям и должен «повысить ответственность педагога за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации», то принцип абсолютной добровольности не совсем оправдан. Ждать, когда учитель решится повысить ответственность за результаты своего труда, нет времени: уже сейчас, уже «вчера» в школе находятся дети, для которых русский язык не является родным, дети, имеющие проблемы или отклонения в развитии, социально запущенные дети и дети одаренные. Да, они были и раньше, но их было значительно меньше и сегодня они еще должны пройти процедуру ГИА, сдать ЕГЭ. Чтобы не наступать на аттестационные грабли, когда портфолио пухнут, а уроки чахнут, необходимо уйти от объема бумажного подтверждения деятельности учителя, но при этом ужесточить критерии при аттестации, со включением обязательной для исполнения части в требования к квалификации и соответствия им. Высказываем, наверное, крайне спорную мысль, но неисполнение названной обязательной части должно давать юридическое право директору расторгать трудовое соглашение с учителем.

Профессиональный стандарт педагога определен как инструмент повышения качества образования и его выхода на международный уровень. Именно готовый инструмент, а не его заготовка. Он должен применяться при проведении аттестации педагогов региональными муниципальными органами исполнительной власти при условии предоставления им соответствующих полномочий. В этом направлении можно сделать и еще один шаг: дать возможность пилотным школам самим проводить аттестацию учителя, в том числе и на высшую категорию. В этом будет начало формирования культуры внутреннего аудита (а без полномочий он невозможен) и обеспечение обратной связи с родителями и общественностью, т.к. оценка деятельности учителя все же должна выходить за узкие ведомственные рамки.

В практике существует пять путей обновления деятельности учителя и школы, – пишет М.М. Поташник:

- развитие своего собственного опыта;
- заимствование кем-то созданного опыта, причем особенно ценна авторская переработка заимствованного опыта;
- освоение научных разработок;
- путь проб и ошибок (имеются в виду не слепые пробы, а осмысленные, с обратной связью);

– эксперимент, включающий опытно-поисковую работу и собственно эксперимент [3, с. 60]. Для этого хорошему учителю нужно, прежде всего, время, как ни банально это звучит, а руководителю – соответствующий кадровый ресурс.

Невежество не приходит само, а только укореняется при нашем бездействии. Для того, чтобы учитель развивался сам и развивал учителей, необходимо, прежде всего, уйти от абсолютного доминирования экономики в образовании и дать возможность руководителю образовательной организации, органу управления образованием выполнять главенствующую их функцию: переводить запрос в заказ. Только при решении этих двух проблем возможен ориентированный на практику разговор о повышении мотивации учителя к саморазвитию, об эффективном управлении профессиональным ростом педагога, о развитии интеллекте учителя и общей культуре его личности и далее – о развитии и модернизации системы стажировок педагогов как наиболее эффективной форме подготовки учителя к работе в контексте профессиональных стандартов. Но пока что профессор Н.Н. Никитина вполне обоснованно утверждает: «Мы работаем с чем угодно, но только не с профессиональным самосознанием и не с профессиональным самоопределением педагогов» [4, с. 40].

Литература

1. Остапенко А.А., Хагуров Т.А. Человек исчезающий. Исторические предпосылки и суть антропологического кризиса современного образования: монограф. Краснодар: Кубанский гос. ун-т. 2012.
2. Поташник М.М., Соложнин А.В. Управление образованием на муниципальном уровне: метод. пособие. М.: Педагогическое общество России, 2012.
3. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: метод. пособие. М.: Педагогическое общество России, Центр педагогического образования, 2011.
4. Психология и педагогика: пространства взаимодействия: материалы круглого стола «Психология и педагогика современного образования: возможности и границы взаимодействия». М.: Школьные технологии, 2010.
5. Слободчиков В.И. Антропологическая перспектива отечественного образования. Екатеринбург: Изд.отдел Екатеринбургской епархии, 2009.
6. Ямбург Е.А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога? М.: Просвещение, 2014.



Issue of the culture of a teacher's personality in a modern school at Novonikolaevsky village of the Volgograd region

There is considered the issue of improvement of the general culture of a teacher in the modern conditions of the increase of educational load, optimization processes, certification for the conformity of the post and the implementation of a teacher's professional standard.

Key words: *teacher's professional standard, teacher's general culture.*