

УЧИТЕЛЬ ДОЛЖЕН...

А ЧТО РУКОВОДИТЕЛИ ДОЛЖНЫ УЧИТЕЛЮ?



Татьяна Курасова,
директор
государственного
образовательного
учреждения —
специальной
коррекционной
школы-интерната
VIII вида для детей-
сирот и детей,
оставшихся без попечения
родителей,
детей с отклонениями
в развитии
станции
Новолеушковской

Постоянно встречаю фразы: «Учитель должен... Время требует от учителя...» Слышу их на совещаниях, читаю в методических рекомендациях, в статьях. И недоумеваю: почему только учитель в долгу перед всеми — и перед временем, и перед обществом, и перед детьми? А что же мы все — организаторы образования, руководители школ, общество, наконец, — разве ничего не должны учителю? Вот и решила вынести эти вопросы для коллективного обсуждения на августовской конференции.

Начну с самого главного. Мы совершаем, по-моему, большую ошибку, если не относим здоровье учителя к его необходимым профессиональным качествам. Я не знаю другой профессии, которая требовала бы такой беспредельной душевной отдачи ежедневно, ежечасно — на уроке, после уроков, на каникулах, в отпуске. А это многократно усиливается, если учитель работает не в обычной общеобразовательной, а в школе коррекционной VIII вида для детей-сирот, где в каждой детской судьбе собрана вся социальная и душевная боль Кубани. У наших воспитанников нет дома, нет семьи, многие из них не знают, что такое родительская любовь, теплота отношений. Некоторые наши дети годами жили в картонных коробках вблизи помойки. Нам надо не только дать им знание, ремесло в руки, но и вытащить их из ледящей душевной бездны, примирить с людьми, нанёсшими им тяжелейшую травму, воспитать светлый взгляд на мир, вернуть радость бытия. На каких сверхсовременных электронных весах, с помощью какого мониторинга измерить, сколько сил, энергии тратит на это учитель? Может ли взяться за это труднейшее дело и успешно справиться с ним человек со слабым здоровьем, с пониженным тонусом, смотрящий на мир сквозь чёрные очки?

Я глубоко убеждена в том, что здоровье учителя, его физическое самочувствие, а значит, и мироощущение — качества профессиональные. И всем, от кого зависит «повышение квалификации учителя» в этой сфере, забота об их здоровье, психологам, методистам и в первую очередь руководителям школ, надо считать это своей первой обязанностью.

Совместно с профессиональной организацией школы, с медицинскими работниками мы изучали здоровье членов нашего коллектива, проводили анкетирование. Оно показало противоречивое отношение к образу жизни. Учителя понимают важность сбалансированного питания, полноценного сна, закаливания, двигательной активности, но в то же время далеко не всегда это выполняют. Прежде всего, оценивают условия работы, микроклимат в коллективе и семье, взаимоотношения с окружающими людьми. Понятие «физическая активность» (занятия физической культурой, спортом) часто подменяют понятием «домашний труд», так как практически все сельские педагоги имеют подсобное хозяйство, которому отдают много времени. Полученные нами данные не дают основания считать образ жизни педагогов здоровым. Причин к тому много — и социальных (объективных), и профессиональных, и субъективных. В школе-интернате, как и в других образовательных учреждениях, работают преимущественно женщины, люди с тонкой нервной организацией, пропускающие всё через себя, переживающие частые стрессы. Стаж работы многих сотрудников нашей школы — свыше 20 лет. Закономерно возникает вопрос: проникаясь серьёзными проблемами ребёнка, оказывая ему постоянную помощь — педагогическую и материнскую, как учителю сохранить свою личностную целостность, психологическое здоровье?



Нелёгкий это вопрос, если учесть, что у каждого учителя — своя личная жизнь со множеством забот, проблем, требующих решения. Оставаться в таких условиях абсолютно здоровым вряд ли возможно. К тому же с годами происходит, как говорят психологи, профессиональное выгорание. И всё же многое можно сделать для того, чтобы сохранить здоровье учителей, их положительный настрой, искреннее желание ежедневно открывать дверь класса и встречаться с ребятами, даже такими сложными, как наши.

Начнём с самого простого вопроса: как руководитель школы общается с учителями? Хотим мы того или нет, но слово директора, тон его разговора с учителем очень влияют на самочувствие людей, настроение в коллективе. Если хотите — влияет на ту нематериальную, но очень важную сферу, которую мы называем понятием привычным и по-житейски расплывчатым: микроклимат, атмосфера школы. Этот микроклимат порой обладает макровоздействием на человека. Разве единичны факты, когда «последствием» разговора с директором школы были слёзы, сердечные капли, а то и приступ? Подобные факты всегда многократно увеличивают дистанцию между руководителем и коллективом, ухудшают общий трудовой тонус, а стало быть, отрицательно влияют на результаты деятельности школы в целом. Я уже не говорю о том, что в подобных ситуациях учитель может рефлекторно перенести обиду, унижение на детей — такая «цепная реакция» чревата тяжёлыми последствиями...

Хорошо, что сегодня государство стало замечать труд учителей, награждать их президентским грантом. Но пока награждённых — менее одного процента. А остальная армия учителей, среди которых огромная часть достойна вознаграждения, добросовестно, самоотверженно трудится в школах, отдавая детям знания и силы. И эта огромная армия наших коллег достойна внимания, помощи, заботы. И прежде всего — об учительском здоровье, физическом и душевном.

Что же может сделать для этого директор школы? Какие «механизмы», как модно нынче изъясняться, есть в его распоряжении? Если подумать, то не так уж и мало. Очень важно поощрять добросовестный труд учителей не к «красным датам календаря», не к юбилеям (которые случаются довольно редко), а в повседневности. Провёл учитель прекрасный открытый урок, организовал детей на какое-то мероприятие, заинтересовавшее всю школу, а то и село или микрорайон, — торопится ли директор издать приказ «по свежим следам», поблагодарить учителя?

Я много думала над тем, как сделать управление коллективом мотивирующим, мобилизующим. И пришла к выводу: только повседневным внимательным отношением к тому, что делает каждый учитель. Провела, например, школа День защиты детей (для нас это особый праздник, ибо наши дети обделены судьбой), активно готовились к нему все педагоги. Но без участия музыкального руководителя Николая Тимофеевича Рогознего, без его организаторских способностей, мастерства праздник был

бы не таким ярким. А сколько фантазии, выдумки проявила организатор детского коллектива Надежда Анатольевна Поломорец! Её должность — это, по существу, должность прежней старшей вожатой — с детьми она целыми днями, в подготовку к празднику вовлекла практически всех ребят. Можно, конечно, сказать педагогам «спасибо» и тем ограничиться. Но мы с завучами решили, что такое отношение к делу заслуживает специального приказа, а может, и денежной премии.

В школе теперь традиция: отмечать каждый трудовой успех учителя. В рамках регионального компонента базисного учебного плана в Краснодарском крае преподаётся предмет кубановедение. Ему придаётся большое значение как основе патриотического воспитания, знания своей малой Родины. Воспитательница Марина Владимировна Булатная разработала цикл прекрасных уроков по кубановедению. Приказом по школе ей объявлена благодарность.

Используем мы и такую форму, как ежемесячное и по итогам четверти и года денежное поощрение лучших учителей за творческую работу — нестандартный урок, интересное мероприятие, факультативов. Учитываем и труд технического персонала вплоть до дворников. В школе есть прекрасные повара, заботливые, внимательные к детям медицинские работники. Их труд тоже оцениваем, поощряем. Не всегда это денежное вознаграждение, могут быть и грамоты — от главы Павловского района Алексея Владимировича Мельникова, который очень много внимания уделяет работе школ, учителей; от руководителя муниципального Управления образования, от дирекции школы. Эти награды учителя ценят, так как при выходе на пенсию они дают право получить почётное звание ветерана труда. Скажу больше: учителя с гордостью показывают эти награды детям и внукам, бережно хранят их.

Награды, денежные поощрения, приказы по школе с благодарностью учителям прямого отношения к здоровью педагогов, конечно же, не имеют. Но дело в том,



что учителя — народ эмоциональный, очень чуткий к этическим аспектам межличностных отношений, к атмосфере, царящей в коллективе. Внимание к людям, к их труду создаёт ту необходимую атмосферу «духотподъёмности», которая и настоящее улучшает, и энергию рождает, и мотивирует коллектив.

Считаем очень важным аспектом управления создать условия для горизонтального карьерного (творческого) роста учителя. Тем более что люди нашей профессии очень «жадны» ко всему новому. Наши учителя, несмотря на загруженность, много читают, стремятся побывать в соседних школах у своих коллег, чему-то поучиться. Школа выписывает 44 наименования педагогических журналов и газет (часть — за счёт внебюджетных средств, а часть — за свои деньги). Иногда к нам звонят коллеги из школ других районов края: «У вас есть такое-то издание за прошлый год?..»

Для повышения квалификации педагогов организованы курсы на рабочем месте. С Краснодарским краевым институтом дополнительного последиplomного образования заключён договор, и вот уже несколько лет методисты и научные сотрудники института проводят осенью курсы прямо в школе. Около 100 учителей повысили таким образом квалификацию, успешно прошли аттестацию, получили повышенную квалификационную категорию, в том числе и высшую. А в межкурсовой период ездим в школы края за опытом, принимаем коллег у себя.

Давние профессиональные контакты сложились у нас с педагогическим колледжем станицы Ленинградской нашего края (директор Владимир Эмильевич Бауэр). Как известно, именно из учебных заведений этой категории выходят самые педагогически подготовленные специалисты, прекрасно владеющие и методикой, и организационными умениями работы с детьми. Методисты, преподаватели колледжа стали нашими постоянными квалифицированными консультантами-помощниками. Нас часто приглашают для совместного обсуждения актуальных проблем современного

образования, в частности, коррекционной педагогики, способов воспитания, дифференцированного подхода к детям.

Преподаватель Армавирского педагогического университета (с которым мы также сотрудничаем) Елена Александровна Тупичкина тоже часто бывает в нашей школе, консультирует учителей.

Иногда испытываем острую потребность в консультации авторов новых учебников для коррекционных школ. Тогда направляем группу учителей в Москву. Принимали участие в обсуждении проблемы

«Если бы вы знали, как необходим хороший, умный, образованный учитель.

У нас в России его необходимо поставить в какие-то особенные условия, и это нужно сделать скорее, если мы понимаем, что без широкого образования народа государство развалится, как дом, сложенный из плохо обожжённого кирпича. Учитель должен быть артистом, художником, горячо влюблённым в своё дело, а у нас — это чернорабочий, плохо образованный человек, который идёт учить с такой же охотой, с какой бы пошёл в ссылку. Он должен быть первым человеком, чтобы мог ответить на все вопросы, чтобы все черпали в нём силу, достойную внимания и уважения, чтобы не мог орать на него тот, кто носит звание инспектора школ, но заботится не о лучшей постановке образования, а только о тщательном выполнении циркуляров.

Нелепо платить гроши человеку, который призван воспитывать народ, — вы понимаете? — воспитывать народ! Отвратительно всё это. Какое-то издевательство над человеком, который делает большую, страшно важную работу».

Антон Павлович Чехов, 1902 год

Не правда ли: впечатление такое, что это написано не в начале XX века, а сейчас — в начале XXI века, — настолько сказанное А.П. Чеховым злободневно для России и сегодня.

социальной защиты детей за «круглым столом», который организовал благотворительный фонд «Виктория». Поездки в Москву — дело сегодня недешёвое. Но мы идём на это ради профессионального роста учителей. Финансируем эти поездки из внебюджетного фонда (мы — школа-производство). Финансовые затраты многократно окупаются растущим профессионализмом учителей, их удовлетворённостью работой. А это для душевного самочувствия педагогов — одно из самых основных условий. В трудовой успешности нуждается каждый человек.

Коллектив у нас большой — 160 сотрудников. С разными характерами,



различными условиями жизни, многообразием семейных проблем. Но для всех законом стала помощь каждому в трудной ситуации. Если у кого-то беда, несчастье — «наваливаемся», что называется, всем миром. Иначе нельзя, иначе горе может сломить человека... Тем и крепок коллектив, что все вместе и в горе, и в радости.

Говорят, что друзья познаются не столько в горе, сколько именно в радости, когда не точит «червь зависти»: «почему ему, а не мне?..». Сплочению коллектива, дружбе учителей во многом способствуют наши поездки в театр, на Черноморское побережье летом во время отдыха. Шефы школы — Краснодарский мясокомбинат и его директор Михаил Сергеевич Холодцов очень внимательно относятся к бытовым нуждам учителей, знают, что на учительскую зарплату в санаторий сегодня не наездишься. Поэтому предоставили нам бесплатные места на своей базе отдыха недалеко от Геленджика. Каждый год около 30 учителей школы проводят там часть своего отпуска, поправляют здоровье. За последние пять лет практически весь коллектив отдыхал на море.

Думаю, что я не преувеличиваю значение нравственного климата в коллективе для успешной работы школы. Впрочем, потому что это ценят и учителя: в школе нет «текучки» кадров. А вдобавок к этому мы получили оценку очень квалифицированного внешнего эксперта: на базе школы. Комитет профсоюза работников образования и науки во главе с его председателем Людмилой Ивановной Цей провёл семинар руководителей профсоюзных организаций северной зоны Краснодарского края. И я как директор, и председатель школьного профкома, психолог Наталья Павловна Новикова держали очень строгий экзамен: в школу приехали профессионалы, которые тут же заметили бы «показуху». В беседе с учителями и детьми, при знакомстве со школой они высоко оценили именно жизненный уклад школы, характер взаимоотношений в коллективе, учителей с детьми. Краевой комитет профсоюза наградил меня за плодотворное со-

трудничество с учителями, с социумом.

Не скрою: для меня это самая дорогая награда — за доброту и внимание к людям...

Прочла как-то в «Народном образовании» статью коллеги — директора московской школы Ирины Щербо об актуальнейшей и очень острой проблеме современной школы — о профессиональной судьбе учителей пенсионного возраста. Сегодня без них не обойтись: по статистике во многих школах каждый четвёртый, а в некоторых и каждый третий учитель — пенсионного возраста. Есть такие педагоги и в нашей школе. Мы стараемся поддерживать их, создавать им условия для плодотворного труда. Они — наш «золотой фонд», наша профессиональная опора.

Работают ветераны так, что многим молодым надо у них учиться. Они и учат молодых. Людмила Алексеевна Старкова, Галина Алексеевна Булатняя, Антонина Фёдоровна Бакуридзе, Татьяна Ивановна Клименко — это профессиональные наставники молодых учителей: приглашают молодёжь на свои занятия, посещают уроки молодых, анализируют их, проводят учёбу на методобъединениях. Наверное, поэтому молодёжь в школе так быстро обретает уверенность, профессионализм. Думаю, не только к обществу в целом, но и к каждому коллективу относится известная истина: нравственность общества определяется его отношением к детям и пожилым людям. От старости никто не застрахован. Придёт время, молодёжь перейдёт в другую возрастную категорию и на себе испытает всю сложность этого жизненного этапа.

Повторю ещё раз: очень хорошо, что сегодня учителей стали награждать президентским грантом, что государство обратило, наконец, внимание на их труд. Государство наше многое недодало учителю. Долг руководителей школы (на своём уровне, сообразно своим возможностям) — создать коллегам такие условия труда, чтобы они каждый день с желанием шли в школу и с радостью входили в класс.

**Павловский район
Краснодарского края**