

НОВОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОЗНАНИЕ

Наталья Чапоргина,

проректор Иркутского института повышения квалификации работников образования, кандидат педагогических наук, доцент



Отношение общества к учительству как профессиональной группе всегда было неоднозначно. Уникальный, творческий характер педагогического труда не позволяет создать типизированный портрет учителя. Но интересны особенности его труда и быта в социокультурном контексте российской действительности.

Основное противоречие в образовательном процессе проявляется в отношениях «старого» и «нового», т.е. традиционного и инновационного. Развитие образовательного процесса обеспечивают, с одной стороны, нововведения, с другой — обязательные устойчивые компоненты, которые впоследствии складываются в педагогические традиции.

Всё многообразие путей развития школы в настоящее время можно свести к трём основным вариантам:

1. Возврат к построению школ на принципах, существовавших до 1917 г., при этом содержание и объём образования соответствуют современным достижениям науки и техники.
2. Сохранение сложившейся за последние десятилетия системы образования с необходимым изменением содержания.
3. Построение школы, по структуре, содержанию и объёмам образования соответствующей евро-американской модели.

В связи с этим одной из важнейших становится проблема формирования нового педагогического сознания.

Как показывают наши исследования, большинство учителей, школьных практических психологов, школьных администраторов позитивно воспринимают современные идеи развития и реформирования образования. Но на этом пути возникают значительные сложности.

К примеру, идея гуманизации образования позитивно оценивается абсолютным большинством слушателей курсов, обучающихся в Иркутском институте повышения квалификации работников образования, среди которых мы провели опрос. Однако в большинстве случаев (92,9%) учителей волнует практический аспект: «конкретные процедуры, методики и технологии гуманизации» и лишь незначительную часть педагогов заинтересовала теория. Ни один работник образования не упомянул в анкете о методологических и тем более мировоззренческих аспектах проблемы. В то же время, по нашему убеждению, мировоззрение как фундаментальная личностно-профессиональная категория может быть той основой, на которой «надстраиваются» концептуальные установки, теоретические знания, практические умения и все другие составляющие профессии современного учителя. Именно мировоззрение как система принципов, ценностей, идеалов и убеждений, ведущих направление деятельности и отношение к действительности, определяет выбор специалистом той или иной методологии и теоретической концепции, обуславливающей пути и способы её реализации на практике.

Мировоззрение как основополагающее личностно-профессиональное качество специалиста имеет ещё один немаловажный аспект: порождаемые им глубинные установки проецируются учителем (сознательно или бессознательно) не только на сущность педагогического процесса, на других участников педагогического взаимодействия, но и на собственную личность. В оценке своего уровня владения анализом педагогической деятельности определили его как высокий, с готовностью поделиться с коллегами 29% учителей; испытывают затруднения — 58%, не могут оценить — 13%.



Уровень рефлексии как способ оценки собственной деятельности высоко оценили 23%, испытывают затруднения — 68%, не могут оценить — 9%.

Оценивая владение методологией творческого решения поставленных задач, 28% ответили, что владеют хорошо, готовы поделиться опытом, 61% — испытывают затруднения, 11% — не могут оценить.

Личный уровень освоения новых информационных технологий оценили высоко 21%, испытывают затруднения — 66%, не могут оценить — 13%. При этом удельный вес учителей информатики, испытывающих затруднения, оказался высоким, а большинство учителей истории отметили хорошее владение информационными технологиями, но при этом последняя категория предпочитает методические рекомендации педагогическим идеям.

Логично предположить, что учитель с авторитарным педагогическим мировоззрением, который не считает необходимым личностное саморазвитие человека, не признаёт его внутренний мир источником личностного роста, сам не способен к полноценному личностному и профессиональному становлению.

С переходом к новому направлению социального развития формируется новый тип педагога, обладающего иным содержанием профессиональной и гражданской компетентности, обеспечивающей возможность жить в динамически развивающемся демократическом обществе, в условиях свободы, рыночных отношений, высоких технологий, сотрудничества различных социальных групп.

Важной качественной характеристикой профессиональной деятельности учителя стала, по нашему мнению, потребность в творческой самореализации в профессии, стремление к личностно-профессиональному самосовершенствованию, способность активно реконструировать социальный опыт. Многолетняя работа с педагогами показывает, что 70% из них испытывают трудности при работе как с детьми одарёнными, так и с детьми слабых способностей, инертны в проявлении своей индивидуальности, не могут отстоять свою позицию, авторское видение педагогического процесса, самоизменения, самореализации во всех жизненных ситуациях (в том числе и профессиональных).

Проводимые нами исследования позволяют выявить характерные черты самосознания учительства, его оценку собственного положения в современном обществе, а также отношение к произошедшим в последнее десятилетие качественным и количественным переменам в системе образования и представляют следующую картину.

Только 27% удовлетворены положением учителя в школе, 64% определяют его как неудовлетворительное. Рассматриваем



Когда работодатель должен предложить работнику другую имеющуюся работу при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников?

Статья 81 ТК РФ предусматривает, что увольнения по основаниям, указанным в п. 2 данной статьи (сокращение численности или штата работников организации), допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

В то же время ст. 180 ТК РФ устанавливает, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся в той же организации работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

Таким образом, чтобы исполнить обе указанные нормы, работодатель обязан предложить работнику любую другую работу в организации, конечно, при её наличии. Желательно, чтобы работодатель сделал предложение трижды:

- в день вручения уведомления;
- за 5–7 дней до направления соответствующих документов в выборный профсоюзный орган для получения мотивированного мнения;
- непосредственно перед расторжением трудового договора. Эту процедуру также надо предусмотреть в коллективном договоре.

Хотят сократить женщину, которая воспитывает одна ребёнка до 14 лет. Могут ли это сделать? Прокомментируйте статью 261 ТК.

Одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 14 лет, — женщины, имеющие ребёнка, но не состоящие в браке ни до, ни после рождения ребёнка (запись об отце ребёнка в книге записей рождений производится по фамилии матери; имя и отчество отца ребёнка записываются по её указанию). Органами ЗАГС выдаётся справка, подтверждающая статус «матери-одиночки», которая необходима для получения увеличенного пособия на ребёнка.

Если женщина, которую хотят сократить, действительно «мать-одиночка», то, согласно ст. 261 ТК РФ, подобное увольнение невозможно. Если же женщина воспитывает ребёнка одна, но состояла в браке, необходимо обратиться к ст. 179 ТК РФ «Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации», где во втором абзаце указано: «При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком». Если же имеются работники с более высокой производительностью труда и квалификацией, то работодатель вправе не применять вышеуказанный абзац.

**Если работника увольняют через два месяца как не выдержавшего испытательный срок, нужно ли ему выплачивать компенсацию за неиспользованный отпуск?**

В соответствии со ст. 114 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска, каких-либо ограничений в праве на отпуск при испытательном сроке Трудовой кодекс РФ не устанавливает, следовательно, при увольнении работника, не выдержавшего испытательный срок, ему должна быть выплачена компенсация за неиспользованный отпуск.

Работница ушла в декретный отпуск за 1,5 месяца до родов. Таким образом, она не воспользовалась полагающимся ей отпуском полностью. Может ли она присоединить его к послеродовому?

В соответствии со ст. 255 Трудового кодекса РФ женщина по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляется отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложнённых родов — 86, при рождении двух и более детей — 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. Однако указанный отпуск исчисляется суммарно и предоставляется работнице полностью, независимо от того, сколько дней она фактически использовала до родов. Таким образом, работница имеет право присоединить часть отпуска, не использованного до родов, к отпуску после рождения ребёнка.

Учитель поступил на работу в образовательное учреждение в феврале и отработал 5 месяцев — до июля. Отпуску ему рассчитали только на месяц (заплатили соответственно), за остальное время летних каникул ему предоставлен был отпуск за свой счёт. Правомерны ли действия администрации общеобразовательной школы?

Ранее в данном случае отпуск предоставлялся бы пропорционально количеству отработанных месяцев до ухода в отпуск из расчёта за каждый месяц по 4, 67 календарных дней.

Но с введением Трудового кодекса РФ (01.02.02) прежний порядок пропорционального исчисления продолжительности отпуска педагогическим работникам за первый год работы, если они были приняты на работу в течение учебного года, не сохраняется. В соответствии со ст. 122 Трудового кодекса РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По согла-

шью, и другую позицию как действенную. Так, человек может считать своё положение неудовлетворительным из-за небольшой и нерегулярно выплачиваемой заработной платы, но точно так же он может иметь в виду неудовлетворённость профессией вообще. То же самое относится и к тем, кто оценивает своё положение в школе как удовлетворительное. В любом случае обе эти позиции отличает определённая, т.е. чёткость и решительность отношения к своей деятельности, осознание своего положения в ситуации, сложившейся в нынешней школе. Даже если человек осознаёт своё положение как неудовлетворительное, он готов к какой-то деятельности, чтобы изменить своё положение.

Затруднились ответить на этот вопрос 9% учителей. Скорее всего, это категория колеблющихся, неуверенных, не определивших своё отношение к сегодняшней школьной ситуации преподавателей, готовых, может быть, оставить своё дело.

Среди респондентов есть и такие, кто считает, что в школу всё же приходят новые квалифицированные учителя, — такое мнение высказали 4% учителей и 12% родителей. Остающиеся в школе преподаватели в большинстве своём (85%) убеждены, что учителя должны активнее отстаивать свои права, и только 3% полагают, что этого делать не нужно. Остальные 12% уклонились от определённого ответа. Ответы родителей на этот вопрос распределились так: «да» — 47%; «нет» — 3%; «затрудняюсь ответить» — 50%. Это тоже весьма показательно: оказывается, значительная часть родителей поддерживает борьбу учителей, во всяком случае, относится к ней с пониманием.

Проведённый анализ позволяет сделать вывод о том, что происходящие в среде учительства перемены ещё не завершены и вряд ли скоро завершатся.

Педагогическая культура учителя базируется на общей культуре личности, во многом определяя уровень её развития. Это прежде всего жизненные установки человека и приоритеты общечеловеческих ценностей. На основе анализа данных выборочного опроса преподавателей и студентов вторых и пятых курсов педуниверситетов, педагогов различных категорий, руководителей органов управления образованием, учащихся школ Иркутской области, проведённого в мае 2003 года (всего около 600 человек), мы составили «коллективный портрет» современного учителя.

Примечательным оказалось, что значительная доля опрошенных второкурсников даёт положительное описание типичного учителя.

Вариант № 1. Он прежде всего: профессионал, знает и любит своё дело — 52,5%; всесторонне развит, образован, умён — 43%; ответствен и добросовестен — 11,5%; уравновешен и коммуникативен — 14%; требователен — 26,9%; понимающий — 38,4%.

При этом большая часть респондентов, давая учителю положительную характеристику, ориентируется в основном на нормативный элемент (учитель должен быть...). Это свидетельствует



о том, что стереотипный образ учителя ещё не утратил своего социального статуса. Вместе с тем 20% опрошенных второкурсников дают отрицательную характеристику почти по всем приведённым параметрам (учитель глазами вчерашнего школьника).

Вариант № 2. Анкетирование студентов пятого курса дало несколько иную картину: 48% респондентов рисуют весьма непривлекательный образ учителя, называя среди присущих ему качеств такие, как отсутствие педагогического мастерства и педагогической культуры, объективности, безразличие и даже озлобленность и эгоизм. Обращает на себя внимание и то, что образ учителя глазами пятикурсников представлен как их реальный опыт общения с современным учителем (ссылка на педпрактику).

Негативные черты реального современного учителя объясняются пятикурсниками как результат непривлекательности образа жизни учителя, когда учитель выступает как символ неуспешности, неудавшейся жизни (нищенская зарплата, перегруженность работой, «измученный житейскими неурядицами человек с расшатанными нервами и неопрятным внешним видом»).

Вариант № 3. В рамках предпринятого исследования была рассмотрена проблема «Учитель глазами старшеклассников». Выявлено, что:

- учащиеся заинтересованы в таких профессиональных качествах педагогов, как предоставление детям возможности для самореализации, личностного самоопределения. Однако наши исследования показывают, что педагоги слабо ориентированы на открытость, понимание, самореализацию детей в школе;
- чрезвычайно высокой оказалась ориентация педагогов на организацию нормативно-образующего принудительного действия (педагоги часто используют такие операции, как проверка, упражнения, опросы, оценивание — 69–91%).

Таким образом, взаимоотношения педагогов и детей имеют большое значение в оценке качества образования и рассматриваются как важный аспект содержательной части образования (особенно это характерно для детей). Именно с изменениями качества взаимоотношений, совместности, соорганизации связано личностное содержание образования, гуманизации образовательного процесса.

Педагог, строящий в классе учебное сообщество (именно такой вид учебной деятельности предпочитают современные учащиеся), не может занимать позицию учителя, ведущего фронтальное занятие: он не должен давать в готовом виде ни правила работы, ни образцы результата. Современный учитель — прежде всего организатор деятельности, который слышит ребёнка при построении собственной деятельности, который обладает высокой культурой, душевной чуткостью, эмпатийностью и толерантностью.

Именно такие требования предъявляет к учительству наше время и именно этими качествами, наряду с профессиональной компетентностью, должен обладать Педагог-мастер. **НО**

шению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Таким образом, если такой отпуск предоставляется, то он должен быть полной продолжительности, поскольку ст. 139 не содержит никаких ограничений в продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого до истечения шести месяцев.

Пропорциональное исчисление отпуска производится в следующих случаях:

- при расчёте компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника, которая исчисляется с учётом рабочего года каждого работника индивидуально;
- при удержании в соответствии со ст. 137 ТК РФ за неотработанные дни отпуска из заработной платы работника, уволившись до окончания того рабочего года, в счёт которого работник уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.

Разъясните, кого могут отзывать из отпуска?

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Эти нормы закреплены в ст. 125 Трудового кодекса РФ.

Можно ли предоставить работнику по его просьбе отпуск с последующим увольнением?

Да, по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и в том случае, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашён в порядке перевода другой работник.

Нормы, регламентирующие реализацию права на отпуск при увольнении работника, закреплены в ст. 127 Трудового кодекса РФ.