

ГЛАДКО БЫЛО НА БУМАГЕ, да забыли про овраги...



Марк Максимович Поташник,
*действительный член (академик)
Российской академии образования,
профессор, доктор педагогических наук*

Освоение нового профессионального стандарта «Педагог» под угрозой и, вероятнее всего, превратится в очередную декларационную кампанию, выльется в написание новых объёмных отчётов. При острой нехватке педагогических кадров в большинстве регионов предъявление новых повышенных требований к учителю бессмысленно. Кроме того, внедрение не подготовлено с точки зрения финансовых, методических, кадровых и мотивационных условий... по-мнению автора.

- профстандарт педагога • дефицит кадров • мотивация учителей
- сокращение кадров • план мероприятий • алгоритм действий

Проблемы

Тема об освоении профстандарта педагога актуальная, и я с коллегами размышлял над проблемой написания пособия для руководителей школ. Мы стали обзванивать школы, чтобы договориться об опытно-экспериментальной работе по этому самому освоению. И первое же ответное письмо было для меня, как отрезвляющий холодный душ:

«Какой стандарт, какие новые высокие требования к учителям, когда выбирать не из кого?! В городе (60 школ. — М.П.) учителей не хватает. Переманить ни за какие коврижки не удаётся. У нас в области закрыли педакадемию, и потому дефицит кадров только усилится.

Если бы Вы знали, как мы управляем в условиях шантажа учителей, особенно тех, что в возрасте. Открыто заявляют, что работают, как могут, и ничего в себе менять не собираются. Во-первых, потому что поздно что-то менять, а во-вторых, не верят ни в какие «новые штучки», в том числе и в ФГОС с его требованиями к результатам (предметным, метапредметным, личностным). А если не нравится, то сегодня же готовы положить заявление об уходе на стол и перейти в другую школу. Особенно остро не хватает математиков, физиков, учителей русского языка и начальной школы».

Первая (и острейшая) проблема, уже возникшая при введении новых профессиональных стандартов педагога, — дефицит кадров учителей.

Официальной статистике о вакансиях верить нельзя (её намеренно занижают), поскольку в опубликованных материалах в стране дефицит всего каких-то пять тысяч учителей, из которых две тысячи — учителя иностранного языка. Но как это может быть, если, например, только в Кировской области не хватает 800 учителей, а у нас 83 региона.

Статистика по вакансиям учителей в стране лукавая. Вот в ряде городов вакансий вроде бы нет. Но за счёт чего? Об этом никто из управляющих чиновников не говорит. Лукавство в следующем: чтобы выполнить Указ Президента о повышении зарплаты учителям до средней по региону (при прежнем фонде оплаты труда), местные власти убрали вакансии и навязали учителям повышенную учебную нагрузку.

В «Принципах единой трудовой школы» — документе, принятом в 1918 г., было определено: **«Чтобы учитель обеспечивал качественное образование, он не должен давать более трёх уроков в день»**. Отсюда и появилось понятие ставки — 18 часов в неделю, которое в новом Законе об образовании отменено. Там же было сказано: «...давать не более трёх уроков в день **и готовиться к ним столько же**». Таким образом, рабочая неделя учителя оказывалась 36 часов в неделю плюс внеурочная воспитательная работа.

В городах, где сейчас якобы нет вакансий, учителя ведут не 18, а 28, 30, 36 и более уроков в неделю. Те, кто хоть год поработал в школе, знают, что такая нечеловеческая учебная нагрузка моментально приводит к вынужденной халтуре и скорому профессиональному выгоранию.

Добавим к этому, что ликвидация вакансий достигается и тем, что учителя, которым можно добавить часов, ведут что угодно, даже не соответствующие их базовому образованию предметы (биологу добавляют уроки иностранного языка или математики, или ...), а когда и после этого вакансии остаются,

привлекают на учительскую работу безработных вчерашних выпускников, то есть людей со средним образованием, что нормативно запрещено. Но кого из властителей это интересует, если речь идёт об Указе Президента повысить учителям зарплату до средней по региону. Ни о каком качестве образования речи быть не может, что и предопределяет бессмысленность введения каких-либо требований к учителю — тем более профессиональных стандартов. А творить отчёты по освоению чего бы то ни было — тут уж все «руку набили».

Совершенно отчётливо выкристаллизовывается проблема: как управлять школой, образовательным процессом, внедрением новшеств... в условиях дефицита педкадров, шантажа и саботажа целых групп учителей? Согласитесь уважаемый читатель, это серьёзный вопрос, если заниматься не только подготовкой новых бумаг, отчётов, а переключиться на реальную управленческую работу с людьми.

Лукавство статистики, показывающей отсутствие вакансий, в том, что расчёт нужно было вести честно, то есть на 18 часов в неделю или хотя бы по среднему количеству часов на учителя в городе (районе).

Вторая проблема состоит в непонимании чиновниками всех уровней того, что привычка всё новое продавливать, продвигать сверху полностью себя дискредитировала, что работа по освоению профстандарта педагога будет провалена, если федеральное, региональные министерства и муниципальные Управления образования не займутся мотивацией самих учителей, руководителей школ на эту работу.

Степень непонимания этой проблемы тут просто устрашающая. Когда мы стали знакомить с ней руководителей образования регионального и муниципального уровней, то в ответ слышали знакомое: «Мотивировать учителей — это не наша функция. Мы отвечаем за исполнение

нормативов, указов, законов и т.п. Есть приказ федерального ведомства о внедрении. Отсюда и следует наша функция: контролировать, требовать внедрения. Это, если хотите, и есть наше стимулирующее предназначение». И не понять невежественным чиновным бонзам от образования, что так понимаемое ими стимулирование приведёт только к формальной отчётности о проделанной работе, к заполненным по их матрицам таблицам, а учитель каким был, таким и останется.

Третья проблема состоит в том, что по всей стране идёт разгром профессиональных команд, которые необходимы для научно-методического сопровождения освоения нового стандарта педагога. Мы имеем в виду сокращение психологов, логопедов, дефектологов, заместителей директоров по научно-методическому обеспечению образовательного процесса, методистов (закрываются методические центры) и других непедagogических работников с целью повышения зарплат учителям до уровня средней по региону (речь идёт о выполнении прошлогодних указов Президента о повышении зарплат учителям, а денег на это не дали).

Четвёртая проблема в том, что качественное внедрение такого серьёзного документа, как профстандарт требует времени и обстоятельной подготовки. Но руководство отраслью на всех уровнях этого не понимает: им нужно скорее отчитаться о внедрении.

Азбукой теории и практики грамотного управления любым процессом является постулат: прежде чем что-то внедрять, осваивать, вводить, необходимо создать семь групп условий, обеспечивающих этот процесс. Назовём их: научно-методические условия; кадровые; нормативно-правовые; материально-технические; финансовые; организационные; временные. Есть все основания утверждать, что ни одна из этих групп по настоящее время не создана в полном объёме, а некоторые вообще отсутствуют. Ни от одного органа образования любого уровня мы не смогли получить, как теперь любят говорить, дорожной карты, то есть плана мероприятий с тем, чтобы к 1 января 2015 г. вводить профстандарт педагога повсеместно в стране.

Печальным подтверждением сказанного является сюжет, возникший на заседании Общест-

венного совета при Минобрнауки по проблеме внедрения стандартов, прошедший в декабре 2013 г. И чиновники федерального министерства, и региональные министры — все настаивали на немедленном внедрении стандартов после их утверждения. Участники этого ритуального для службистов-бюрократов совещания горячо поддержали, как сказали бы раньше, генеральную линию: уверяли, что легко и быстро внедрят.

Диссонансом на этом фоне были два разумных выступления. Это речь практика — директора Центра образования № 109 г. Москвы, Заслуженного учителя России Е.А. Ямбурга, который призывал управленцев-чиновников не спешить, чтобы людей не насмешить, объясняя простую истину — «всякое серьёзное освоение любого новшества требует создания условий, подготовки и времени». Поддержал эту идею только заместитель директора Департамента государственной политики в сфере образования Минобрнауки П.А. Сергоманов: «Коллеги, опомнитесь! Мы ещё никуда не едем. Мы только готовимся запрягать. У нас ещё нечего положить в телегу, у нас ещё нет лошади». Уж он-то, в прошлом завуч школы и ректор Красноярского ИПК, знает, сколько времени уходит от появления идеи до её внедрения. Но услышали ли их в региональных министерствах — большой вопрос. И сомнение.

Алгоритм действий

Кому и что теперь нужно делать, чтобы не побыстрее, а спокойно и качественно освоить новый профессиональный стандарт педагога.

Институты повышения квалификации работников образования. Им нужно разработать учебно-тематические планы и программы обучения учителей. После рецензирования и доработки этих документов по полученным дефектным

ведомостям утвердить их, подготовить тексты лекций, освоить семинары, интерактивные занятия, приобрести опыт их проведения, разработать систему обратной связи, чтобы оценить, что усвоено, а что нет; развернуть в регионах опытно-экспериментальную работу в пилотных школах по освоению стандартов.

Трудным вопросом здесь будет разработка и освоение системы мер по *аттестации педкадров по новым стандартам*. Парадокс в том, что разрабатывала стандарт учителя одна группа, а новый порядок аттестации по этим стандартам — другая группа. (Как можно назвать людей, которые это не только допустили, но и придумали, если учесть, что руководители этих групп — разные люди и уж точно не единомышленники?)

Муниципальные методические центры, начав работать с пилотными школами, должны обеспечить их последовательный переход в ресурсные образовательные учреждения. Эта работа требует не столько административных актов, сколько мотивационной работы, времени и хоть каких-то финансовых ресурсов, чтобы заняться направленной организацией прогрессивного опыта освоения новых профстандартов.

Руководителям школ предстоит тяжёлая работа по организации изучения педагогами новых профстандартов. (Нужно иметь в виду, что учителей испугает и наверняка сразу вызовет неприятие матричная форма изображения стандартов, принятая Министерством труда для всех профессий в стране.) Далее придётся заняться разработкой способа оценивания и осуществить это оценивание: кто из учителей какому требованию и в какой мере соответствует, а кто нет.

Проблема здесь будет в разъяснении отличия аттестации по прежним квалификационным требованиям и по новым стандартам, убеждении учителей в том, что новый профстандарт по содержанию предъявляет к учителю требования, которых в перечне квали-

фикационных характеристик не было, организации самообразования учителей по этим новым требованиям.

И напомним, что вся эта работа будет проходить в условиях дефицита педкадров, шантажа и саботажа части опытных учителей, не желающих осваивать новое. Тут директору стоит прежде взяться за литературу по менеджменту в образовании и освежить в памяти (а кому-то изучить впервые) психологию управления, управленческую функцию «руководство», управление конфликтами, управление персоналом.

Профсоюз

Ещё одна проблема. Освоение нового профстандарта педагога — работа небесконфликтная и требует обязательного участия профсоюзной организации, что позволит руководителям школ и органов образования хоть в какой-то мере не на словах, а на деле осуществить государственно-общественное управление в образовании, которого в реальной практике в России никогда не было и нет до сих пор.

Виноваты тут обе стороны. Директора и другие управленцы стараются все вопросы решать только административным путём (то есть наказанием, давлением, шантажом) и обходиться без профсоюзов.

Руководителей профсоюзных организаций это вполне устраивает, ибо они считают обязательным в своей работе только сбор взносов, сохранность численности своих рядов и других условий выживания, организацию так называемой профсоюзной учёбы непременно на природе с горячительными гастрономическими добавками и конкурсами типа «А ну-ка, девушки», без которых научные основы профсоюзной деятельности не усваиваются.

С понятной завистью констатируешь, что в цивилизованных и развитых странах профсоюзное движение представляет

собой серьёзную общественную силу. Вспомним, к примеру, волны забастовок в 2012, 2013 годах в Германии и Польше, объединивших работников образования и работников других отраслей. И правительства этих стран вынуждены были пойти на переговоры и приступить к урегулированию разногласий.

При заинтересованной позиции профсоюзов в освоении нового профстандарта педагога они могли бы поднять свой общественный авторитет и, самое главное, помочь администрации в разрешении неизбежных конфликтов между администрацией и учителями. Допустим, администрация школы предусмотрела дополнительные выплаты из стимулирующей части за владение учителем «ИКТ-компетентностями» от общепользовательской до профессиональной. Это одно из необходимых умений, предусмотренных новым профессиональным стандартом (см. п. 3.1.1. Трудовая функция. Необходимые умения).

Руководство школы решило применить это требование как обязательное для всех учителей, чем совершило ошибку: школа потеряет хорошего учителя с большим стажем работы, который уже не может выполнить такое требование на профессиональном уровне, а уменьшение зарплаты воспримет как унижение и тут же уйдёт в другую школу (кадров ведь не хватает). Часы ушедшего учителя разбросают между теми, кто остался, определив им учебную нагрузку, которую можно выполнить, только работая спустя рукава. Кому от этого стало лучше? А вот профсоюзная организация может встать на сторону пожилого учителя, не согласиться с предложением администрации, заставить её дифференцированно подходить к людям, создать комиссию для выработки согласительных процедур и т.п.

* * *

Итак, сформулируем основные проблемы, которые придётся решать и преодолевать всем школам России и органам образования при

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

внедрении нового профессионального стандарта педагога:

- дефицит учителей, влекущий за собой явное или скрытое нежелание педагогов осваивать новые требования;
- насильственное внедрение нового профстандарта и только «сверху» вместо развёртывания мотивационной работы «снизу»;
- сокращение работников, необходимых для научно-методического сопровождения процесса освоения учителями нового профстандарта (методистов, дефектологов, логопедов, психологов и др.);
- подстёгивание органами образования процесса освоения стандартов при отсутствии необходимых условий, обеспечивающих это освоение;
- самоотстранённость от процесса внедрения стандартов профсоюзных организаций.

Заметим, преодоление большинства названных проблем зависит не столько от руководителей школы, сколько от государственных (федеральных и региональных) органов образования. **НО**

Выходит в свет новая книга

М.М. Поташник, М.В. Левит

«КАК ПОМОЧЬ УЧИТЕЛЮ В ОСВОЕНИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ»

*Пособие для учителей, руководителей
школ и органов образования*

Справки: тел. (495) 953-21-70
Заказ книг: e-mail: pedobsh@mail.ru