

МЫ ДИАЛЕКТИКУ УЧИЛИ не по Гегелю...

О качественной и количественной оценке педагогического труда



Евгений Ямбург,
*директор московского Центра образования № 109,
член-корреспондент РАО, заслуженный учитель РФ,
доктор педагогических наук*

Известная строка В.В. Маяковского, вынесенная в заглавие, пришла на память в связи со стремлением высоких инстанций, наконец, покончить с количественной оценкой труда педагога и впредь руководствоваться в его оплате исключительно качественными показателями. Намерение во всех смыслах похвальное, к тому же соответствующее гегелевскому закону перехода количественных изменений (в нашем случае — измерений) в качественные. И всё-таки жаль, что в своё время мы диалектику учили не по Гегелю, а по Спиркину. (Если кто помнит, это автор учебника по диамату.) В противном случае, зная первоисточник, мы не стали бы выдёргивать лишь один закон, а рассмотрели бы его в тесной связи со всеми остальными. Что в полном соответствии с заветами классика, я и намерен сделать, восходя от абстрактного к конкретному. Иными словами, попытаюсь рассмотреть, чем оборачиваются на практике внедряемые модернизированные схемы оплаты педагогического труда.

Предлагаемая система оплаты труда учителя отрицает действующую,

а я намерен отрицать предлагаемую.
Чем не «отрицание отрицания»?
Но обо всём по порядку.

Действующая система оплаты педагога стоит на двух китах: на учебной нагрузке учителя и разряде, или квалификационной категории. Чем больше нагрузка и выше разряд, тем весее зарплата. Что не устраивает реформаторов образования в традиционной схеме? Оказывается, недостаточное материальное стимулирование труда учителя, а также отсутствие зримой связи между результатами труда и материальным вознаграждением. Кроме того, учителей упрекают в погоне за лишними часами во имя личного обогащения, что неизбежно приводит к недопустимой перегрузке учащихся и низкой эффективности педагогического труда. Эти «рвачи», хватая часов, не стремятся к качественному преподаванию, поскольку в нём лично никак не заинтересованы. С этим пора кончать. Прежде всего, у педагогов необходимо отбить желание набирать без всякой меры учебные часы и факультативы, для чего и внедряется новая отраслевая система оплаты. Как это выглядит

на деле, а не в кабинетах столичных разработчиков, мы узнаём из писем учителей, работающих в тех регионах, где в порядке эксперимента такая система уже действует. По понятным соображениям я не указываю «имена, пароли и явки»... И так...



«Учителям в нашей области, обещают новую оплату труда. Денег мы пока не увидели, но в школе заставляют ежедневно сидеть до 17.00. К урокам подготовиться тоже нет возможности, так как методическая литература дома, сделать дидактический материал к уроку тоже нет возможности — компьютер всего один в школе»...

«Теперь у нас 40-часовая рабочая неделя. Тетради на работе проверять не разрешают, говорят, что за это вам платят отдельно, проверяйте их дома»...

«А в нашей сельской школе нет туалета, столовой, пообедать негде, и сидим мы голые и злые. Состояние полной безысходности»...

«Оставляем учеников для дополнительных занятий, а они после пяти уроков устали, уходят домой, от школы живут далеко, и потом уже не приходят... От таких экспериментов над людьми становится тошно».

«Скажите: что, уже отменено постановление Правительства № 191 о почасовой оплате труда? Внесены изменения в Закон РФ «Об образовании»? Почему, если я веду 23 часа, то получаю такую же зарплату, как и те, у кого нагрузка 15 часов?»

Комментарии, как говорится, излишни. Но так ведь бывает всегда, когда схема — абстрактная, родившаяся в головах экономистов (а именно они сегодня правят бал: определяют стратегию и тактику образования) опускается на нашу отечественную почву. Примечательно: осуждая деятельность младореформаторов начала 90-х годов, которые резали страну по живому, руководствуясь исключительно макроэкономическими схемами, мы сегодня, спустя почти 20 лет, с упорством достойным лучшего применения, усиливаем эту же линию в образовании. Стремление умерить аппетиты учителей, уравнив их в сроках «отсидки» в школьном здании, — это лишь поддела. Поле расчищено. Следующий необходимый шаг — увязать их оплату с реальными результатами труда, иными словами — включить качественные показатели. Из-за этого, собственно говоря, и затевается весь этот сыр-бор, то есть бюджетно-ориентированный результат. Но где тот градусник, с помощью которого можно измерить качество работы учителя? Оказывается, и в этом тонком деликатном вопросе всё уже решено, о чём поведал недавно изумлённой педагогической общественности заместитель министра образования и науки Исаак Калина в своей статье в «Новых известиях». Отныне качество работы учителя будет определяться количеством учеников, обучающихся на «4» и «5». Так простенько, по-советски (на память немедленно приходит пресловутый «процент качества», за который в те годы отчитывались школы) предполагается реализовать на практике гегелевский закон, тем самым сделав скачок к новому качеству образованию. **И это в условиях, когда повсеместно нарастают проблемы, связанные с физическим и психическим**

здоровьем детей, и как следствие — с каждым годом усложняется контингент учащихся, приходящих в школу в обстоятельствах перехода ко всеобщему полному обязательному среднему образованию.

Не надо быть большим профессионалом, чтобы отличать «обученность» ученика от его «обучаемости». Не требуется глубоких психологических познаний, дабы уяснить простую истину о разных учебных возможностях детей. Не стоит пускаться в исследования по истории советского образования для того, чтобы убедиться, к каким печальным последствиям привела пресловутая борьба за проценты успеваемости и качества. Почему же тогда, с одной стороны, от педагогов требуют **обучать всех без исключения детей вне зависимости от их реальных учебных возможностей, а с другой — ставят их зарплату в зависимости от высших достижений воспитанников?** Где логика? Формальная логика здесь не работает, поэтому обратимся к логике диалектической. Воистину без старика Гегеля не разобраться. Поможет нам понять эту парадоксальную ситуацию его закон единства и борьбы противоположностей. **Социальная и обучающая функции школы — это и есть те противоположности, которые находятся одновременно в борьбе и в тесном единстве.**

С точки зрения социализации обществу и государству необходимо обучать всех без исключения детей. Поправки к Закону РФ «Об образовании» и переход к подушевому финансированию направлены на решение этой важной проблемы. Но **переход ко всеобщему обязательному полному среднему образованию неизбежно снижает уровень образования.** А стране нужны компетентные специалисты, способные решать задачи её развития. Поэтому **от педагогов требуют повышения качества образования.** Каким же путём можно снять это противоречие? Ответ на этот вопрос, на первый взгляд, звучит парадоксально: путём качественной оценки труда педагога, в частности, и школы в целом. В гимназиях, лицеях и иных элитных учебных заведениях, отбирающих себе контингент сильных учащихся, учебные достижения воспитанников, их победы на отечественных и международных олимпиадах действительно свидетельствуют о качестве работы педагогов, успешно реализу-

ющих обучающую функцию школы. В тех же школах, чей контингент оставляет желать лучшего, на первый план выходит социальная функция. Там учителей надо оценивать и вознаграждать, исходя из того, насколько успешно используют они коррекционные методики, какова динамика развития их проблемных учеников. Иными словами, *первый*



шаг на пути оценки качества труда педагога — анализ контингента учащихся, с которым ему приходится работать. Исходя из этого анализа, и определить приоритеты в деятельности школы, влияющие на материальное стимулирование педагогических работников. К примеру, школа, работающая в сложном микрорайоне, где преимущественно проживают люди с невысоким образовательным уровнем, низким социальным статусом, где алкоголизация населения стала суровой реальностью, сохранение контингента учащихся — задача первостепенная. За её решение и нужно поощрять учителя, поскольку **многие его ученики, за редким исключением, генетически не могут продемонстрировать высоких учебных достижений.** Безнравственно сравнивать по результатам аттестации или сдаче ЕГЭ итоги работы такой школы с успехами учебного заведения, работающего в принципиально иных условиях.

Я намеренно выбрал полярные, крайние примеры: элитная гимназия и школа, работающая преимущественно с трудными учащимися. Могут спросить: в массовой общеобразовательной школе мы имеем дело со смешанным, неоднородным контингентом учащихся, как же там оценивать качество труда педагога? Дифференцированно, исходя из анализа реальных учебных возможностей тех классов-групп, в которых работает данный учитель. На основании постоянного мониторинга, фиксирующего динамику развития и обученности школьников. Современные диагностические процедуры позволяют получить те неформальные данные, которые и послужат основанием для стимулирования качества профессиональной работы. Тогда труд учителя, успешно занимающегося педагогической коррекцией, может быть оплачен не ниже, а в ряде случаев, когда он имеет дело с очень сложными учениками, даже выше, нежели работа его коллеги с одарёнными, мотивированными детьми. **Это и будет в высшей степени справедливая и адекватная оценка качества труда педагога, стимулирующая решение двух задач школы: социальной и обучающей.** Финансовые подробности оставляю в стороне, ибо, уяснив принципы оплаты, любой администратор найдёт приемлемый способ стимулировать членов своего педагогического коллектива.

В заключение вновь выражаю сожаление в том, что в своё время мы и наши руководители диалектику учили не по первоисточнику. Что ни говори, а занятия философией оттачивают мышление, помогают находить тонкие инструменты анализа и настройки любой системы, в данном случае — образовательной. Вооружившись таким инструментарием, мы не стали бы размахивать топором (отметкой), дабы наладить столь примитивным способом нормальное функционирование компьютерных сетей. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? Проработала в школе 19 лет, имею 13-й разряд. В этом году в школе могут не набрать два первых класса. Имеет ли право директор перевести меня на должность воспитателя, если я являюсь матерью-одиночкой? Анастасия Андреевна

Расстановка кадров относится к компетенции образовательного учреждения (п. 1 ст 32 Закона РФ «Об образовании»). Ответственность за расстановку кадров несёт руководитель учреждения.

? На каком основании зам. директора по АХЧ может быть присвоена I квалификационная категория? Кто уполномочен проводить аттестацию на I категорию зам. дир. по АХЧ? Т.М.

Аттестация заместителей руководителя образовательного учреждения проводится в соответствии с Приказом Минобразования РФ от 26.06.2000 № 1908 «Об утверждении положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

? Я работаю в методическом центре методистом по библиотечным фондам и медиатеке. Перешла из школы, где был 13-й разряд. Сейчас методистом работаю тоже по 13 разряду. Как можно установить мне 14-й разряд? Что для этого нужно?

Юлия Анатольевна

В вашем случае разряды оплаты труда устанавливаются исходя из стажа работы в должности методиста, а также учёта квалификационной категории по прежней педагогической должности. Например, 13-й разряд, который Вам присвоен, соответствует разряду оплаты труда методиста методического, учебно-методического кабинета (центра), фильмотеки высшей категории. Такой разряд оплаты труда устанавливается работникам, которые отвечают требованиям, предъявляемым к учителю, преподавателю и др. педагогическим работникам (по профилю деятельности методиста) не ниже II квалификационной категории, а также имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 6 лет.

Заметим, что по данной должности разрядная шкала оплаты труда лежит в пределах 8–13 разрядов ЕТС. Таким образом, Вам был установлен самый высокий разряд оплаты труда по этой должности. Повысить его ещё на один или два разряда возможно только при получении учёной степени кандидата или доктора наук.