

ВОПРОСЫ И АЛЬТЕРНАТИВЫ СОЗДАНИЯ ПЕДКОЛЛЕКТИВОВ В НАЧАЛЬНОЙ И СРЕДНЕЙ ШКОЛЕ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ КИТАЯ

Цзянь Сяоянь,

ведущий научный сотрудник, доцент Китайской академии образования

Фань Сяньцзо,

*директор Института педагогики Педагогического университета
Центральной части Китая*

С 2010 г. Институт развития образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» совместно с международным исследовательским и тренинговым центром развития сельского образования (ЮНЕСКО) в Пекинском педагогическом университете ведёт сравнительное исследование проблем и перспектив развития образования в сельской местности в странах с переходной экономикой на примерах России и Китая (руководители проекта: профессор Т.В. Абанкина (НИУ ВШЭ) и профессор Чжу Сяо Мань (Центр ЮНЕСКО)).

Во время второго этапа проекта состоялись обменные визиты российских и китайских исследователей и практиков: в мае 2013 г. представители сельских районов Республики Татарстан посетили КНР, познакомились с системой сельского образования в китайских провинциях и представили результаты исследования своего региона¹, в сентябре 2013 г. китайская делегация приняла участие в научном семинаре Института образования НИУ ВШЭ в Москве и посетила Азнакаевский район Республики Татарстан. Предлагаемая статья подготовлена по итогам выступления китайских партнёров на семинаре в Москве.

В последние годы стимулирование устойчивого развития обязательного образования стало стратегическим курсом развития образования, проводимого китайским правительством, однако пока нерешённым вопросом остаётся образование в сельских местностях, а ключевой проблемой образования в деревнях — педагогические кадры.

Нельзя говорить о сбалансированном развитии обязательного

образования, если не хватает высококвалифицированных педагогических коллективов. В последние годы китайское руководство всех уровней ставит на первый план создание педагогических коллективов в начальной и средней школе в сельской местности, поскольку педагогические коллективы сельских школ всё ещё плохо адаптированы к требованиям сбалансированного

¹ Якупова Г.А. Сельская школа: российско-китайский проект // Народное образование. — 2014. — № 4.

развития обязательного образования, и их современное состояние вызывает озабоченность.

«Государственная долгосрочная программа развития и реформирования образования» (2010–2020) называет стимулирование устойчивого развития обязательного образования важнейшей стратегической задачей. Необходимо равномерно распределять преподавательские, технические, библиографические и недвижимые ресурсы; на деле уменьшить разрыв между школами, между городом и деревней, между регионами, а к 2020 году осуществить программу сбалансированного развития обязательного образования в регионах. Самое основное требование сбалансированного развития обязательного образования — чёткое взаимодействие органов образования и педагогических коллективов, справедливое распределение образовательных ресурсов, достижение взаимного баланса между потребностями в этой сфере и системой обеспечения. Среди образовательных ресурсов наиважнейший — преподавательский ресурс. Как свидетельствует китайский и зарубежный опыт, «развитие образования и повышение его качества неотделимо от стабильных, прекрасно обученных, активных и надёжных педагогических коллективов».

Сокращение и утечка преподавательских кадров

Низкая зарплата педагогов в сельских районах, тяжёлые условия жизни, отсутствие возможностей для саморазвития серьёзно повлияли на стабильность и активность педагогических коллективов в сельской местности. Происходит крупномасштабное сокращение и утечка высококвалифицированных педагогов.

Как показало выборочное обследование школ в наиболее сложных районах, 50% директоров школ заявили об утечке преподавательского состава в последние годы, а также отметили, что ушедшие преподаватели — это основные кадры и педагоги моложе 35 лет. Дело даже доходит до того, что в некоторых регионах из-за массовой утечки преподавательских кадров в школах невозможно нормально проводить занятия, а в некоторых начальных школах остался всего лишь один «преподаватель-резидент». Крупномасштабная утечка педагогов в сельской местно-

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

сти усилила дефицит преподавательских кадров в начальных и средних школах сельских регионов, а уход молодых высококлассных преподавателей, основного педагогического костяка привёл к серьёзной несбалансированности в распределении преподавательских кадров на различных этапах обязательного образования. Всё это, без сомнения, чрезвычайно негативно отражается на сбалансированном развитии обязательного образования.

Старение педагогического состава

Как показывают исследования, старение педагогических коллективов в начальных и средних школах в сельской местности стало общераспространённым явлением. К тому же чем ниже сегмент обучения, чем удалённее школа, тем острее стоит вопрос о старении педагогического состава. С позиций возрастной структуры больше всего преподавателей старше 50 лет, преподавателей моложе 30 лет очень мало, в некоторых удалённых слабых школах средний возраст учителей превышает 50 лет. «Дедушка, бабушка преподают в начальной школе, дядя и тетя работают в средней школе, старший брат и старшая сестра преподают в старшей школе» — точная характеристика возрастной структуры преподавательского состава в начальных и средних школах в деревнях современного Китая.

Среди 88 образовательных учреждений уезда Фэньи провинции Цзянси возраст подавляющего большинства учителей превысил 50 лет; в начальной школе населённого пункта Шуанлинь этого уезда — 13 педагогов, их средний возраст превысил 55 лет; из 3 школ, которые мы посетили, в 2 было всего по 3 учителя, средний возраст которых тоже превышал 55 лет; из них в 1 школе было всего по 2 класса, 39 учеников и 3 преподавателя, один из которых в шутку говорил: «Я тут самый молодой, мне всего 58 лет, а им обоим по 59 лет».

Цзянь Сяоянь, Фань Сяньцзо. **Вопросы и альтернативы создания педколлективов в начальной и средней школе в сельской местности Китая**

Серьёзная нехватка преподавателей иностранного языка, музыки, физкультуры, рисования

Эти учебные дисциплины очень важны для всестороннего развития учащихся, однако в начальных и средних сельских школах преподавателей не хватает. Так, например, в уезде Ань провинции Шаньси 57 начальных сельских школ, в 48 из которых нет профессионального учителя музыки, в 52 школах — преподавателя физкультуры, в 47 — учителя живописи. Во многих школах эти дисциплины номинально существуют, но фактически фиктивны. Только 28 из этих 57 начальных сельских школ укомплектованы профессиональными преподавателями английского языка, во многих школах уроки английского языка проводят непрофильные преподаватели-совместители, качество и результаты такого преподавания очевидны.

Очень мало преподавателей получили надлежащее педагогическое образование

Несмотря на то, что в последнее время в некоторых сельских начальных и средних школах образование преподавателей уже в основном соответствует норме, однако в большинстве своём оно получено благодаря заочному обучению, самообразованию и самоподготовке, переквалификации. Приведём в качестве примера начальный образовательный центр «Три столицы» уезда Тунгу провинции Цзянси. Центр имеет в своём подчинении 6 маленьких начальных школ, в которых в общей сложности работает 61 преподаватель, коэффициент соответствия их образования норме составляет 100%, однако всего 17 учителей — выпускники педагогических вузов, 42 учителя — бывшие частные преподаватели и бывшие рабочие машиностроительного завода, и ещё 5 человек работают на условиях замены.

Очевидно, что педагогические коллективы в средних и начальных школах сельской местности Китая ни с количественной, ни с качественной, ни со структурной точки зрения не могут удовлетворить потребности развития обязательного образования в сельской местно-

сти. Необходимо стимулировать сбалансированное развитие обязательного образования, формировать квалифицированные педагогические коллективы в начальной и средней сельских школах.

Рабочие группы и менеджмент

Общеизвестно, что начальные и средние школы в сельской местности испытывают дефицит преподавателей, особенно острый — в удалённых горных районах. Объём работы педагогов в таких школах чрезвычайно велик, их обязанности многообразны и сложны, велика продолжительность рабочего дня. Преподаватели некоторых начальных деревенских школ полностью берут на себя один или даже два класса, один преподаватель ведёт все дисциплины и каждый день занят в школе с утра до вечера, а дома ещё должен проверять домашние работы. Правда, в последнее время педагоги распределяются в школы на основе числа учащихся, но им приходится вести несколько дисциплин. Необходимо решать эти вопросы таким образом, чтобы педагоги в деревнях имели достаточно времени и сил для собственного развития. Мы бы хотели подробнее остановиться на следующих моментах:

- **Унификация критериев и стандартов комплектации школ города и деревни.** В системе регулирования комплектации педагогами начальных и средних школ в сельской местности каждый регион должен как можно быстрее создать основу для унифицированных стандартов распределения педагогов начальной и средней школы города и деревни. В соответствии с требованиями сбалансированного развития обязательного образования и на основе критериев распределения, необходимо в полной мере учитывать реальную ситуацию в сельской местности, улучшить организацию преподавательских кадров в деревнях, отдалённых районах, местах концентрированного проживания национальных меньшинств, районах высокой рассредоточенности школ и низкого коэффициента заполняемости классов.

• В сельских школах повсеместно ощущается **дефицит преподавателей** английского языка, музыки, изобразительного искусства, физической культуры, информационных технологий, в связи с чем в сельских школах необходимо увеличить комплектацию преподавателей по специальностям. Однако такая профессиональная организация должна основываться не на усреднённом распределении между школами, а на научном распределении на основе числа учащихся в деревенской школе, централизованном распределении в сельских поселениях. Например, в образовательных учреждениях можно использовать выездную образовательную систему или систему централизованного преподавания.

• **Разделение научной и административной структуры.** В современную структуру педагогического состава начальных и средних школ входят преподаватели, сотрудники, учебные ассистенты и технический персонал. С научной точки зрения необходимо ещё больше разделить существующее соотношение, основываясь на размерах учебного заведения, чётко определить пропорцию сотрудников. Например, технический персонал в школах не должен занимать ставки преподавателей начальной и средней школы, а административные функции в школах могут взять на себя специализированные общественные компании.

• **Создание механизмов выхода преподавателей из учебных заведений.** В сельских школах есть педагоги преклонного возраста с устаревшими знаниями, некоторые из них не могут справиться с преподавательской работой даже после тренингов и повышения квалификации. Образовательные административные исполнительные органы должны принять соответствующие меры в отношении педагогов, достигших определённого возраста, чьи результаты преподавания повсеместно признаны неудовлетворительными.

В отношении новых преподавателей должна функционировать система назначения на должности, и со дня официального назначения на должность такие виды социального страхования, как пенсионное, медицинское, страхование по безработице, централизованно оплачивает организация-работодатель, соответствующие финансовые затраты рассчитываются отдельным рас-

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

ходным листом и включаются в бюджет. Чтобы окончательно сломать систему карьерных назначений в профессиях, связанных с образованием, этот гибкий механизм подбора кадров способствует управлению педагогическими коллективами и в то же время в определённой мере гарантирует качество педагогических коллективов, коренным образом решает вопрос преподавательского состава начальных и средних школ обширных сельских территорий, действительно обеспечивает базовые потребности учеников и административного персонала недоукомплектованных школ, особенно сельских школ-интернатов и регионов с рассредоточенными учебными заведениями.

Найм преподавателей

Педагогические ресурсы начальных и средних школ в сельской местности слабы, это общий и трудноразрешимый вопрос. Многие школы вступили в этот порочный круг: очень сложно принять на работу новых преподавателей, и если даже волей случая удастся найти одного-двух педагогов, они начинают преподавание с младших классов. Школы придают очень большое значение воспитанию молодых преподавателей, что приносит неплохие результаты, на третий год эти педагоги входят в число основных кадров школы, однако это время также становится наиболее благоприятным моментом для смены работы. Год за годом, и в конце концов в слабых сельских школах по-прежнему остаются всё те же пожилые педагоги. Поэтому надо готовить учителей из местных жителей, которые смогут остаться в своей местности, и это становится основной гарантией того, что сельские начальные и средние школы выберутся из тяжёлого положения. А для того, чтобы воспитать педагога из числа местных жителей, политика «целенаправленного найма» и «целенаправленного воспитания» по праву может считаться эффективным, действенным методом.

Так называемый «целенаправленный найм» обращён к выпускникам высших учебных

Цзянь Сяоянь, Фань Сяньцзо. Вопросы и альтернативы создания педколлективов в начальной и средней школе в сельской местности Китая

заведений из местных сёл для их найма на работу в качестве преподавателей начальных и средних школ удалённых регионов. С административными образовательными органами выпускники вузов подписывают контракт, согласно которому они обязаны отработать по меньшей мере пять лет в начальных или средних школах или учебных заведениях в удалённых сельских районах. Через пять лет они могут либо продлить контракт, либо уйти на преподавательскую работу в другую школу. Например, в городе Эньши провинции Хубэй за два года на преподавательскую работу в учебных заведениях удалённых сельских районов приняли немало специалистов, и все они охотно работали. Работавшие прежде студенты-практиканты педагогических вузов «утром радостно приходили, а после обеда уходили, заливаясь слезами» — они ведь не были местными жителями, им было одиноко. Ясно, что лучше ориентироваться на педагогов из местных жителей.

Ещё одна особенность «целенаправленного найма»: используется система годовых окладов на основе штатного расписания молодых преподавателей в сельских школах обязательного образования. Так, начиная с 2012 года в провинции Хэбэй в сельских учебных заведениях обязательного образования (не включая уездные города) в отношении молодых преподавателей используется новый механизм, при котором государство определяет стандарт, провинция изучает возможности и необходимость привлечения преподавателей, уезды их нанимают для работы в школах.

Годовой оклад новых преподавателей, работающих в бедных удалённых районах, ежегодно составляет 35 тысяч юаней, в то время как годовой оклад преподавателей, работающих в других регионах, составляет 30 тысяч юаней; он увеличивается вместе с уровнем развития экономики и общества и его выплата осуществляется за счёт бюджета провинций.

Так называемое «целенаправленное воспитание» — это **модель подготовки педагогов**, при которой на контрактной основе **соответст-**

вующим высшим учебным заведениям поручаются отбор и подготовка лучших студентов для работы после окончания вузов в качестве преподавателей в местах своего рождения. В качестве примера решения проблем преподавателей в начальных и средних школах отдалённых сельских районов можно привести то, что начиная с 2006 года в уезде Тайхэ провинции Цзянси ежегодно отбирается часть лучших выпускников неполной средней школы и на основе модели высшего образования «3+2» осуществляется их подготовка вместе с Цзинганшаньским университетом и Цзинаньским педагогическим институтом по математике, родному и иностранному языкам, музыке, изобразительному искусству. После окончания они распределяются в сельские школы своего родного региона для работы в сфере образования. Уезды увеличивают инвестиции, ежегодно выделяя каждому студенту 1 500 юаней стипендии.

Регулярные обмены и ротация преподавателей

Академические обмены усиливают мобильность города в сторону деревни, сильных школ — в сторону более слабых, сверхштатных школ в сторону плохо укомплектованных. На основе исследований в некоторых районах была запущена система периодической работы преподавателей ключевых городов и посёлков в сельских школах, что стало важным условием должностного повышения и поощрений. Программа предполагает стимулирование городских преподавателей к работе учителем по программе улучшения школьного образования в экономически отсталых регионах, поощрение лучших из них работать в бедных регионах. Начальные и средние школы главных городов и посёлков должны командировать преподавателей соответствующих дисциплин в школы, которым оказывается поддержка, для проведения занятий, руководства подготовкой к урокам и учебным процессом, формирования тенденции, при которой «один помогает другому, один ведёт другого».

Всеми силами поднимать деревню

Начальные и средние школы сельских районов из-за разнообразных неблагоприятных условий, которые приводят к низкой заработной плате преподавателей, с трудом сохраняют педагогические кадры, основной кадровый костяк невелик. Необходимо стабилизировать педагогические коллективы в деревнях, сдерживать «обратное движение» педагогов начальных и средних школ в городах и деревнях.

Нужно повысить ответственность правительств всех уровней и постепенно строить планируемый на уровне провинций механизм гарантий заработной платы преподавателей учреждений обязательного образования. В соответствии с реальным положением дел в Китае и позаимствовав опыт других государств, заработную плату преподавателей сельских районов, особенно удалённых, экономически отсталых регионов надо повышать, а это требует дальнейшего определения ответственности за образовательный бюджет правительств различных уровней. Учитывая многолетнюю практику и структуру распределения бюджетных поступлений в Китае, заработную плату преподавателей учреждений обязательного образования не могут брать на себя правительства низшего уровня: за исключением развитых регионов, зарплата преподавателей учреждений обязательного образования должна планироваться из единого центра на уровне провинций. Таким образом основную ответственность за выплату зарплаты педагогам несут правительства провинций.

- Необходимо построить систему поощрений преподавателей начальных и средних школ сельских районов, стимулировать образовательную деятельность ведущих преподавателей в удалённых экономически отсталых регионах. Согласно положениям «Закона о преподавателях», надо выстроить систему льгот для педагогов начальных и средних школ сельских, удалённых и отсталых районов с тем, чтобы привлечь преподавателей и стабилизировать их образовательную деятельность.
- Должны быть улучшены условия жизни преподавателей, что повысит их активность в начальных и средних школах сельских районов. В некоторых сельских районах условия жизни школьных преподавателей чрезвычайно тяжё-

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

лые: нет общежитий, столовых, все преподаватели из других регионов вынуждены проживать в классных комнатах, перестроенных в коллективные общежития, не развита комплексная коммунальная инфраструктура, нет комфортных условий жизни. Нужны компьютеры, мультимедийные аудитории и лингафонные кабинеты.

- Надлежащим образом надо решать проблемы заработной платы подменяющих преподавателей, поскольку в деревнях они будут необходимы определённое время. Следует как можно быстрее разработать соответствующую политику и методы управления, а также определить стандарты привлечения подменяющих преподавателей в сельских районах, методы их аттестации и систему увольнения. При этом решения должны приниматься с учётом местных условий, ежегодно формироваться штатное расписание преподавателей. В разряд педагогов, получающих зарплату от государства, нужно переводить высококлассных подменяющих учителей, много лет старательно работающих в преподавании, получивших высшее образование и лицензию на ведение преподавательской деятельности, а с остальными подменяющими учителями — заключать трудовое соглашение, в котором должны быть указаны срок работы, права, размер заработной платы и прочие пункты. Полная сумма заработной платы подменяющих преподавателей в сельских районах должна рассчитываться из правительственного бюджета, чтобы избавить сельские начальные и средние школы от внутренних проблем и устранить скрытую угрозу произвольных несанкционированных поборов. Зарплата подменяющих преподавателей в сельских школах должна стать равной оплате за равный труд с учителями, получающими зарплату от государства. В рамки социальных гарантий должны войти медицинское страхование сельских подменяющих педагогов, пенсионное страхование, страхование по безработице.