

**Исторический генезис отечественного
учительства:
идеалы и реалии,
традиции и современные вызовы**

*Шевелев Александр Николаевич,
заведующий кафедрой педагогики
и андрагогики СПб АППО,
доктор педагогических наук, доцент*

Учительские идеалы в истории отечественного образования

- нравственный аскет-книжник (древнерусский);
- служитель большой науки и людей (Просвещение);
- госслужащий и общественник;
- идеологически лояльный предметник и методист, нравственный эталон в СССР;
- технолог, дающий гарантированный результат и лояльный исполнитель.

Традиции российского учительства

- Особое унифицированное профессиональное образование
- Предметоцентризм
- Учительское общественное служение (миссия) и восприятие учителя как «человека государства»
- Профессиональный энциклопедизм, гипертрофия функций педагога (50-70 качеств) сегодня

Идеал учителя глазами учащихся

- увлечен предметом и понятно его объясняет;
- беседует о внешкольных вещах и имеет по ним свою позицию;
- независим от начальства и безукоризненно справедлив к ученикам;
- спокоен, вежлив, остроумен (учительский аристократизм);
- видит в каждом индивидуальность, лучшее.

Учителя как хранители традиций школы

- властители дум, идейная позиция, способность к разговору не по предмету
- Готовность помочь каждому, равнодушные (эффект «каменной стены»)
- внешняя элитность и внутренний демократизм педагогического коллектива, учительская субкультура.
- Внешность, интеллигентность лиц и поведения, тонкость юмора, способность на поступок = личность Учителя
- учитель «прослужил в нашей школе» как подвижничество
- Учитель как социально-гендерный эталон

Учительские традиции России

- ментальные архетипы (5 – призвание, талант и творчество, альтруизм, любовь, самосовершенствование);
- 5 идеалов (книжник, ученый, государственный служащий и общественный деятель, компетентный исполнитель)
- тенденции истории учительства (4 - государственный, воспитатель, предметник, энциклопедист)
- 3 группы (3 - мученик-мучитель, средний, подвижник)
- инвариант восприятия учеников (4 - справедливость, понятность обучения, позиция, личные качества).

Зарубежный педагог в сравнении нашим

- Уровневые дипломы (конкуренция, отбор)
- Практический характер подготовки (ситуации, практики, референдиат, а не университет или педвуз)
- Статус как горизонтальная карьера (за счет ПК, индивидуального роста)
- Дифференцированный функционал

Учитель будущего - 2024

- оптимизация конкурсов;
- Учительские команды и сообщества;
- Поддержка молодых учителей
- Выпускники не педагогических вузов – школе;
- Новая система аттестации педагогических работников;
- Центры непрерывного роста профессионального мастерства;
- Уровни, критерии и стимулы профессионального роста;

Профессиональный стандарт педагога: общие тенденции

- ИКТ и технологии (технологичен);
- 4 особые группы обучающихся, способен работать со всеми;
- сам себе методист (рабочие программы ФГОС, воспитательные и индивидуальные программы);
- всегда на стороне ребенка, знает ребенка научно;
- способен не только учить, но и воспитывать, организовывая внеклассную работу.

Проблемы профессиональной деятельности современного учителя:

- избыточная непрофильная деятельность;
- женское преобладание и замедленная возрастная ротация;
- особые группы школьников.
- мир современных профессий (одна навсегда; смена внутри; внешняя смена);
- Непрерывное усложнение профессии: деформации, конфликтность и раздражение - невозможно соответствовать растущим требованиям.

Современный петербургский учитель

- Настороженно к модернизации. Работает индивидуально. Принимает обучение как развитие учеников. Профессию не покинет (творческая). Карьерные амбиции слабые (теряются с опытом). Конфликт с родителями и перегрузка.
- Самооценка высокая: общая культура, предметник, гуманист. Низкая: методическая самостоятельность, воспитание, работа с детскими группами.
- Осуществлять обучение старыми приемами вполне возможно.

Учитель и его профессиональное развитие

- 60% акцент на саморазвитие (свобода, творчество)
- самоутверждение в профессии чуть меньше 20% (нет стремления к самостоятельности), минимум - карьера;
- 42% спонтанное и эпизодическое, 50% систематическое;
- «профессиональный рост» (внешнее) и «профессиональное развитие» (внутреннее) отождествляют.
- приоритет (около 80%) материального;
- важность морального поощрения;
- дополнительные стимулы (расписание, отпуск, полномочия) только 15%, только 9% конкурсы.

«Что Вы готовы предпринять, чтобы повысить свой профессиональный уровень?»

- курсы 80%,
- самообразование 72%,
- дистант 50%
- сетевые профессиональные сообщества 20%,
- ОЭР 27%,
- внутрикорпоративно 34%.

Лично оплачивать свое обучение по программе ПК:

1 группа: «Ни при каких...компенсации со стороны... 50% от педагога и 50% от организации»;

2 группа: «При условии дальнейшего возможного повышения зарплаты...при вероятности карьерного роста или гарантированного роста зарплаты»;

3 группа: «Заранее известен преподавательский состав, темы, положительные отзывы знакомых»;

Молодой
петербургский учитель

Характеристики молодого петербургского учителя

- Ментальная интерференция: общие молодежные установки; менталитет «провинциала»; ментальность педагога.
- Альтруистичный прагматик, педагогический выбор не единственно возможный. Не готов жертвовать личной успешностью ради профессии, хочет быть успешен не только профессионально, но и социально.
- Специфика: высокая степень обучаемости, ценность самообразования, информационная компетентность.
- Размытое понимание миссии, нет высокой идеи, но не достаточно квалифицированного исполнительства.

Характеристики молодого петербургского учителя (продолжение)

- В МП не видят ресурс развития школы.
- Идеал наставника для МП: «интересный, высоко культурный и широко образованный, социально и профессионально успешный человек, разносторонний и постоянно развивающийся не только в школе профессионал».
- Проблемы МП (дети, их дисциплина, родители, ФГОС, рутина) очевидны всем.
- Отличия МП и ОП: осознание слабости собственной методической подготовки, информационно свободен, гуманные стремления (практикоориентированность обучения, интерес к внеклассной работе).
- Главная проблема: «псевдосопровождение» (формализм, делегирование, отношение как к ученикам).

Выводы

- Стратегии сопровождения - выбор цели: приспособить к педагогической профессии прошлого или использовать преимущества для прорыва в педагогическое будущее.

Варианты цели:

- преодоление ряда этапов вхождения в профессию (индукции, адаптации, интеграции);
- закрепление в школе и профессиональная самоидентификация;
- изменение школы за счет сообществ учительской молодежи;
- разнообразие моделей сопровождения (наставничество, курсы, конкурсы, сообщества, ассимиляция в коллективе, ответственное педагогическое образование, дистант)

Петербургские учителя и родители школьников

А.Н.Шевелев

Педагоги о родителях школьников

- Ценности родителей: образование, будущая профессия (вуз), здоровье;
- Главные темы обсуждения с родителями: обучение, поведение, гаджеты;
- Что определяет отношение родителей к школе: отношение к ребенку, профессионализм педагогов, школьная атмосфера, результативность ГИА;
- Учительский «портрет» родителя: иждивенцы, профессиональные жалобщики (17%), партнеры и помощники (45%), не определились (33%), родители хотят быть услышанными (15%);
- 56% учителей считают себя авторитетом для родителей, 14 % - родители транслируют детям негативное отношение к школе

Причины негативного учительского отношения к родителям

- Не умеют с ними работать;
- «союзники» (архетип) нас «предали»;
- Родители критикуют всю систему образования, а не учителей;
- Социально-историческое разрушение более высокого статуса учителей;
- Родительские жалобы: защита своего ребенка, советское наследие и постсоветский примат юрисдикции, школу критиковать безопаснее.

Родители как воспитатели

- 19% учителей – не справляются;
- 27% - затрудняются оценить;
- 54% - справляются с воспитанием.
- Раскол учительских представлений 50:50
- Современная семья плохо воспитывает: поколение 1990-х, новая молодежь (поколения Y и Z), школа не предлагает модель воспитания, которая бы удовлетворяла родителей (во что верим?);

Готовы учителя сотрудничать с родителями?

- 30:20:50 (да, нет, не знаю);
- Настороженное отношение к родителям (10%), хорошее (53%), сомнения у остальных.
- Учителя не готовы работать с родителями, родители не готовы обращаться к учителям (недоверие);
- Взаимодействие частое (1/3), редкое (1/5), радостное (1/4), гнетущее (15%), рутина (48%)

Выводы о готовности к взаимодействию

- Учителя не горят желанием?
- Параллельное сосуществование субкультур (разделение устраивает обе стороны)?
- Взаимодействие при возникновении проблемы
- Взаимодействие только индивидуальное (РС)

Взаимодействие: идеал и реальность

- Не должны вмешиваться;
 - Должны помогать;
 - Не должны требовать;
 - Учитель – безусловный авторитет;
 - Должны воспитывать
- Многие учителя сомневаются;
 - Раскол позитивистов и негативистов
 - Авторитарное воспитание без родителей консервируется в ШПУ и НШ;
 - Работа с родителями – рутина;
 - Нет работы с родительским сообществом (псевдоорганы – опытные педагоги без них)

Роль педагога в работе с родителями

- 58% - организатор;
- 23% - консультант;
- 6% - наставник;
- 4% - просветитель;
- 3% - конфликтолог.
- Нужен регламент взаимодействия (86,8%): четко разделить обязанности с родителями и юридическая защита учителя.

Сферы, требующие андрагогической подготовки учителя

- **Работа с коллегами** (наставничество, стажировки, ПСП, профессиональные сообщества и проектные команды, рефлексия собственной деятельности, диссеминация опыта, идей);
- **Работа с родителями** (конфликты, консультации, координация сообществ);
- **Работа по педагогическому просвещению** местного и сетевого сообщества (сетевой=социальный)

ПРспбуАД2022:выводы

- две группы учителей (повышенная нагрузка и на 1 и менее ставку).
- Именно опытные учителя постепенно разочаровываются в профессии.
- группы с разной профессиональной стрессоустойчивостью.
- Обучающая задача - приоритет: дидактов (1/2); воспитателей (1/4); «исполнителей» (1/5).
- Примерно 60% готовы вновь выбрать специальность, половина чувствуют себя в профессии достаточно комфортно, только 16,4% - нет.
- группа традиционалистов, приверженность ментальным учительским архетипам (58,7%); группа прагматиков 41,3%.
- Каждый третий считает не соответствующим ПСП.

Портрет петербургского учителя

- Учителя по-прежнему (2018) готовы работать с отстающими, меньше - с одаренными, не готовы - поведенческие девиации, ОВЗ, инофоны;
- Удовлетворенность - три группы:
 - условия-стимулы (платные образовательные услуги, различные формы административного стимулирования, дифференцированная оплата учительского труда, социальный пакет);
 - условия-направления деятельности (преподавания, взаимодействие с родителями, деятельностью ОДОД);
 - условия, влияющие на профессиональный рост (конкурсы, повышение квалификации, имидж школы, аттестация).
- Удовлетворенность: МТБ и отношения с коллегами, имидж своих школ и аттестацией.
- Неудовлетворенность: ОДОД и родители, платные услуги, стимулирование, дифференцированная оплата и конкурсы.
- В группе условий-стимулов максимальные резервы
- **Учитель оценивает себя:**
 - Высоко - предмет и методика, коммуникация и проектирование.
 - Средне - инноватика и воспитание, организаторство и владение особыми психолого-педагогическими знаниями.
 - Низко - ИКТ, исследовательская деятельность и готовность к профессиональному самообразованию.
- Негативы: документооборот, родители и ИКТ, подготовка и проведение уроков как область затруднений.

Петербургский учитель и профессиональный рост

- Треть не воспринимает профессиональный успех в отрыве от коллектива (изменение с 2018).
 - Меньшинство – ПР на себя и личные обстоятельства и Большинство - нас не поддержали.
 - 1/5 несовершенство системы профессионального роста (качество или стимулы).
 - 60% значение самообразования и 40% в сторону более систематических вариантов профессионального роста.
 - Предмет, но не методика, рост к общим психолого-педагогическим вопросам. Книги и статьи, ЭОР, но не собственный опыт
 - Себя - высококлассными предметниками, подготовленными к методической, наставнической (каждый второй) и репетиторской (каждый третий) деятельности. Трудности в воспитательной деятельности.
 - Малозначительны для ПР требования администрации, мнение коллег, общее обновление современного образования (ПР - личное дело, рост и развитие).

Факторы и аспекты ПР спбу

- Факторы ПР – значимые (МТБ, ИКТ и гранты), не значимые (конкурсы, ГОУ и инновационная деятельность), потеря доверия к трендам.
- Профессиональная конкуренция - нет, единство в поддержке извне (стимулирование учительских групп - ?).
- ИКТ-компетенции и компетенции методиста - в ППО. В остальном к ППО прагматически.
- Степень реального владения технологиями изучать.
- Частота курсов нарастает от молодежи (правильный ход - привыкает) к опытным и спад.
- Структура потребностей в курсах: под давлением внешних факторов и формальных мотивов, выйти за пределы повседневности, мало - смысловые эффекты и практическая помощь (сопровождение).
- О профессиональных объединениях: большинство, утратившее доверие, треть - для защиты учителей, очень мало - маршрут ПР.

Выводы

PR – прагматически:

- проблема – $1/3$,
- формальные задачи профессии – $1/2$,
- PR как интерес к новому, принадлежность профессии – $1/4$.