

«Новый учитель» как поколенческая инициатива

В современном российском образовании существует немало проблем, проблема качественных педагогических кадров является одной из наиболее значимых. И V Международная научно-практическая конференция «Тенденции развития образования», проходившая в феврале 2008 года в Москве, была посвящена попытке найти ответы на чрезвычайно актуальные вопросы: «Придут ли новые учителя в школу?», «Какой он – учитель нового поколения?».

Прежде всего поколенческие отличия, по-видимому, следует искать в идеологии. Данную мысль подтверждает эксперт в области стратегического управления Ефим Островский: «Идеология нового поколения – не столько идеология нового поколения людей, сколько идеология нового поколения деятельностей. Эта идеология устремлена к развитию – постоянному обретению нового качества. Если в индустриальную эпоху главной была способность к многократному повторению идентичных образцов – то в наступающей эпохе особое значение приобретает способность много раз подряд достигать нового качества, создавать новое» [1].

Период получения профессионального образования, а также начало профессионального становления попадает в возрастные границы молодости. Конечно, не стоит забывать, что «возраст – это не объективная реальность, ..., что возраст не есть факт природы или естественный факт... и молодость начинается не с 11-ти, не с 13-ти, не с 15-ти, не 25-ти, ни даже с 30-ти, она начинается с кардинального вопроса – в чем смысл моей личной жизни? Этот вопрос, который одни ставят в 15 лет, другие в 17 лет, кто-то 18, а кто-то вообще никогда до этого вопроса не доживает...» [2].

Следовательно, прежде чем говорить про молодых учителей и обсуждать их поколенческие задачи, следует уделить внимание специфике молодости. «Молодость по своей природе оптимистична: человек уже начал

действовать в плане осуществления своих идеалов и жизненных целей, трудится над утверждением своего человеческого предназначения, и хотя он сталкивается с трудностями на этом пути, они все же не кажутся еще непреодолимыми. Минуты отчаяния, сомнения, неуверенности, как правило, кратковременны и проходят в бурном потоке жизни, освоения все новых и новых возможностей. Цель молодости и заключается в реализации возможностей саморазвития» [3]. Молодому возрасту свойственна активность, позволяющая адекватно себя чувствовать в социокультурной сфере: появляются притязания, связанные с социальным и профессиональным позиционированием, новые смыслы, потребность в новых впечатлениях.

И молодёжь ищет такие сферы для приложения своих сил и энергии, которые позволяют себя чувствовать, задают перспективу и горизонты для развития. Проанализировав выбор молодых людей относительно привлекающих их сфер деятельности, мы обнаружили, что неизменно устойчивый интерес молодёжи сохраняется относительно сфер спорта, искусства и туризма. Причём, если туризм не имеет связанной отраслевой и сферной организованности и часто является только инициативным пространством отдыха и удовлетворения любопытства, то сферы искусства и спорта широко представлены на всех уровнях: от дворовых игровых форм до профессиональной подготовки и мировых турниров.

И это несмотря на многочисленные трудности внутри самих сфер, приложение огромных личных усилий персонажа для достижения результата и так далее. Мы обнаруживаем, что количество художественных коллективов не уменьшается. Конкурсы на поступление в столичные театральные ВУЗы составляют на первом этапе порядка 200 человек на место. Согласно данным по Красноярскому краю, конкурсы на звукорежиссёрский и актёрский факультеты Академии музыки и театра стабильно составляют не менее 11 человек на место. В то время как сфера образования, являясь общедоступной и даже обязательной для всех детей, совсем не является привлекательной для

большинства. Это же касается и молодых учителей: согласно докладу ККИПК РО, сделанному в 2010 году по результатам исследования эффективности институтов профессионализации работников образования [4], подтверждён достаточно распространённый факт, что молодое поколение педагогов, только что окончивших вузы, не идёт работать в образовательные учреждения, а те немногие, которые идут и готовы работать, не задерживаются там надолго.

Согласно тому же докладу ККИПК РО [4] основными причинами ухода из школы или смены занимаемой должности являются ощущение тупика и чувство бесперспективности, а вопрос заработной платы стоит лишь на предпоследнем месте (четвёртом из пяти, заданных опросником). Хотя обсуждается обычно во всеуслышание именно зарплата и статус профессии. Тем не менее в опросах, где предлагается расставить приоритеты, вопрос о зарплате никогда не занимает первое место, чаще всего – не выше третьего [5].

Ощущение тупика, по нашему мнению, во многом обусловлено монотонностью современной школы, в сравнении с другими сферами деятельности и социальными контекстами. Жесткий организационный формат образовательных учреждений оставляет для учителя лишь частичную, инструментальную функцию и, как следствие, отчуждает персону от труда. В одном из докладов на уже упоминавшейся конференции «Тенденции развития образования» этот разрыв зафиксирован так: «...устоявшаяся веками школьная система отношений тормозит какие-либо попытки педагога к самоизменению и к изменению своей практики. Он фактически теряет роли, присущие ему ещё недавно, но сохраняет стремление репродуцировать их» [6]. Конечно, есть и менее глобальные составляющие монотонности, во-первых, расписание и рабочая программа: постоянное чередование урок-перемена, урок-перемена; заданность учебного года по четвертям; постоянство классов, в которых учитель работает. Единственное спасение от монотонности – то, что дети сами по себе задают

динамичность всему учебному процессу и отношениям. Однако стоит заметить, что учителя и к энергичности детей тоже через какое-то время привыкают – уходит напряжение от взаимодействия. Но для данной профессии это напряжение является сущностным, и вследствие его уменьшения уходит ощущение ценности деятельности, результативности собственных вкладов и так далее. И наступает внутреннее отчуждение от профессии, а как следствие – формальное отношение к работе либо реальный уход из неё. Приведём данные анкеты о мотивации к педагогической деятельности и её перспективах, проведённой на Слёте лидеров молодёжного педагогического движения Красноярского края в декабре 2011 года. В Слёте принимали участие 100 молодых педагогов (от 0 до 5 лет работы в ОУ) края. Число опрошенных с помощью анкеты – 76 человек. На вопрос: «Насколько Вы удовлетворены своей педагогической деятельностью?» - 13% респондентов ответили: «Скорее неудовлетворён», 23,7% – не смогли определить, 46% – «Скорее удовлетворен», 14,5% – «Удовлетворен», 2,6% чувствуют полную удовлетворённость.

На вопрос: «Задумываетесь ли Вы о смене профессиональной деятельности?» - ответы распределились следующим образом:

- Никогда не было мыслей об этом – 9,2%
- Временами я думаю об этом, но скорее несерьёзно – 56,6%
- В последнее время часто задумываюсь о смене работы – 30,2%
- Постоянно думаю, даже ищу варианты – 4%

Среди тех, кто задумывался о смене работы, был также задан вопрос о возможной области дальнейшей работы. Было выяснено, что 24,6% респондентов предпочли бы продолжить работать в сфере образования, но не в школе. В бизнесе или торговле видят себя 11,6% опрошенных, хотели бы продолжить работать с людьми – 38,1%, согласны работать где угодно, только не в школе – 5,8% респондентов. И 10% опрошенных предложили свои варианты, среди которых были указаны сфера туризма, руководящие должности, технические специальности, политика.

Мы видим, что значительное число опрошенных чувствует неудовлетворённость своей профессиональной деятельностью и задумываются о её смене. Ключевым для интерпретации здесь является то, что респонденты находятся только в начале своего профессионального пути – нет ещё усталости, профессионального выгорания и других феноменов, а неудовлетворённость уже присутствует. Следовательно, мы можем предполагать, что, имея такие установки и такое видение профессии, педагог будет склонен либо к физическому уходу из профессии, либо к смирению, приспособлению к сложившейся ситуации.

Кроме того, участники первых Форумов молодых учителей Красноярского края (проведённых в декабре 2009 и марте 2011 года) связывали неудовлетворённость своей профессией с самоощущением в коллективах образовательных учреждений: чувством одиночества, непонимания, отсутствия коопераций с другими молодыми учителями и поддержки с их стороны, чрезмерным давлением со стороны педагогов со стажем и так далее.

Обнаружив такое значительное рассогласование между ситуациями в сферах искусства, спорта и образования, мы попытались выделить некоторые характеристики сфер спорта и искусства, которые, по нашему предположению, обеспечивают привлекательность для молодых людей.

Актовые (характерные для мероприятий)

- Состязательность.
- Игровой характер (сценированность).
- Зрелищность (публичность).
- Режиссура действий.

Системные (характерные для деятельности)

- Внятность траектории развития.
- Престижность.
- Индивидуализированность (персональность) достижения в сочетании с командностью.

- Отчётливая динамика продвижения.
- Отчётливая идентичность.
- Прозрачность правил.

Все эти характеристики отвечают на потребности молодого специалиста, обеспечивая адекватное позитивное самочувствие, дают возможность почувствовать собственное движение и его результативность, обнаружить собственные достижения.

Мы задумались, могут ли эти характеристики быть использованы в сфере образования для преодоления монотонности и ощущения тупика, обеспечения её привлекательности для молодёжи. Естественно, перенос не может быть прямым, а обязательно с преломлениями под специфику сферы образования, так как перед учителями стоят свои специфические задачи.

Здесь появилась идея особых молодежных и одновременно профессиональных состязаний. Любая игра, будь то спортивная, настольная или компьютерная, в хорошем варианте является живой, притягательной, яркой и ни в коем случае не монотонной, иначе она перестаёт быть игрой. Люди по несколько лет играют в одну и ту же игру, возможно, потому что результат всегда не определен.

Данная идея – ввести в сферу образования игру – отнюдь не является новой. Одним из первых пытался это сделать Джером Брунер – автор «Игровой педагогики», но по его замыслу предполагается использовать возможности игры с детьми, а не с учителями. Мы же ведем речь о профессиональной игре.

Но и профессиональные состязания не являются новинкой в сфере образования. Существует множество профессиональных конкурсов, демонстрирующих достижения педагогических работников. Но эти состязания эксплуатируют уровень текущих достижений и, зачастую, ничего не проблематизируют и никуда не продвигают (в отличие от спортивных соревнований, требующих больших усилий и открывающих дальнейший горизонт для спортсмена). Более того, «традиционная схема конкурсов

основана на идее создания конкурентной борьбы» [7], которая только усиливает неравенство между участниками конкурсов. На наш взгляд, принцип состязательности в педагогической профессии должен реализовываться так, чтобы обеспечивать содержательное продвижение учителя, сделать возможным взаимодействие учителей между собой, становиться ресурсом для дальнейшей деятельности, а также, естественно, требовать специальной подготовки и приносить удовлетворение, обеспечивать самочувствие.

Два года назад в Красноярске совместно с партнёрами и экспертами из других городов начала разрабатываться идея таких профессиональных соревнований, и летом 2011 года в интенсивном режиме проектировались и моделировались «Молодёжные профессиональные педагогические игры». Соревноваться участникам предлагалось на основании метапредметных компетентностей: конфликтной, коммуникативной, умения действовать в команде, различных видов мышления, организации рефлексии и других.

Согласно ФГОС Основного общего образования [8] результаты освоения основной образовательной программы должны быть представлены 3 типами: личностным, метапредметным и предметным. Стандартная подготовка специалистов педагогического вуза ориентирована лишь на третий тип результатов. Отсюда, на наш взгляд, задачей нового поколения учителей является овладение метапредметными компетентностями. Новое поколение учителей должно не только воспроизводить уже сложившуюся форму профессионализма, но и выходить на его новый уровень.

Проект «Молодежные профессиональные педагогические игры» был создан с целью решения задач привлечения, удержания и профессионального развития молодых педагогов образовательных учреждений Красноярского края. Данный проект является альтернативой другим формам развития компетентностей молодых учителей. Он не носит характер магистерской программы или курса лекций, и от того в нем есть уникальность: это дополнительное пространство, которое можно охарактеризовать как

профессиональное сообщество молодых педагогов, которое помогает им преодолевать причины возможного ухода, делиться опытом и знаниями, способствует развитию профессиональных качеств.

Попытка организации идентичности и причастности является одной из задач МППИ, потому как развивающееся профессиональное самочувствие означает, что учитель всё время находится в пространстве задач, отчасти им же иницируемых, которые заставляют его всё время искать неожиданные новые ходы, и в этом смысле это и есть проверка своего «могу». В противном случае есть риск того, что деятельность станет неинтересной для молодого учителя.

Проект профессиональных игр был задуман нами как пространство профессионального развития, адекватное возрастным характеристикам участников и внутренним характеристикам профессиональной деятельности. По нашему мнению, за счёт формирования новых образов, притязаний и форм деятельности в играх эти сущности будут постепенно привноситься в школы и менять их деятельность и уклад.

Проведенные соревнования («демо-версия» игр в 2011 году, первый сезон соревнований в 2011-2012 учебном году и отборочные соревнования 2012/13 учебного года) уже сейчас дают свои результаты: например, в ходе реализации игр стало ясно, что они не могут существовать в пространстве как просто игры: появилась потребность в создании своего особенного профессионального сообщества. И такая потребность была удовлетворена за счёт создания Ассоциации молодых педагогов Красноярья. Люди начинают чувствовать свою сопричастность, взаимодействовать друг с другом, порождать творческие идеи.

На сегодняшний день Ассоциация состоит из 20-ти первичных организаций, членами которых являются более 165 молодых педагогов со всего края, что составляет около 5% от всего количества молодых учителей в крае. В текущем сезоне игр принимают непосредственное участие 90 молодых учителей. Также активно развиваются другие направления

деятельности Ассоциации. По материалам анкетирования участников Слёта лидеров молодёжного педагогического движения Красноярского края в декабре 2012 года члены Ассоциации (опрошено 62 человека) готовы принимать участие в следующих направлениях деятельности:

Вариант ответа	Количество выборов	% от общего числа опрошенных
Участие в соревнованиях	34	48,3%
Социально-экономическая поддержка	24	38,7%
Проектирование новых лиг	15	24,1%
Интернаттура	13	20,9%
Судейство	11	17,7%
Информационное пространство	11	17,7%
PR	9	14,5%
Фандрайзинг	4	6,4%

Важно отметить, что, участвуя в первых мероприятиях для молодых педагогов края, учителя ждали от организаторов правильных ответов, которые смогут решить их проблемы, и лишь отвечали на инициативу в их адрес. Сейчас же мы можем зафиксировать, что учителя готовы брать на себя ответственность за деятельность Ассоциации: они активно включаются в текущую работу, становятся лидерами направлений и предлагают свои идеи.

Однако по мере расширения направлений деятельности Ассоциации и содержательного продвижения в организации МППИ возникает ряд достаточно серьезных трудностей и рисков как организационных, так и содержательных.

Одним из главных вопросов является вопрос связности действительности игры с действительностью реальных образовательных учреждений. Вновь проведём аналогию со спортом: места тренировок, соревнований, осуществления профессиональной деятельности являются для спортсмена постоянными – это спортивный зал или стадион. В нашем случае соревнования разворачиваются в другом месте и на другом материале.

Насколько это способствует или мешает эффективности процесса – пока рано судить, но эта тема требует специального анализа и моделирования. На сегодняшний день основным механизмом связывания соревнований и педагогической деятельности является рефлексия игр, которая пока не обеспечивает эту связь на должном уровне.

Также существуют трудности внедрения в систему образования представлений о новом типе деятельности и, следовательно, новых компетентностей, необходимых для обеспечения этих деятельностей.

Что касается организационных трудностей, то среди них обнаруживаются трудности привлечения и отбора участников, а также в вопросах взаимодействия с администрациями школ по поводу участия молодых педагогов в играх, организации дистанционного взаимодействия с участниками в период между соревнованиями.

Несмотря на все риски и трудности, проект МППИ существует и получает поддержку министерства образования и науки Красноярского края. Уже сейчас наблюдаются положительные результаты от игр: молодые учителя получили возможность коммуникации с «такими же, как и они». По нашему мнению, это первый шаг на пути становления профессиональной идентичности. Педагоги почувствовали общность и то, что у общности есть ресурсы. Происходит эмоциональное прикрепление человека к профессии и профессиональному сообществу.

Что касается монотонности, о которой было сказано выше, то данный негативный фактор начинает оказывать меньшее влияние на участников игр, так как у педагогов появилось ещё одно пространство, связанное с профессиональной деятельностью, позволяющее увидеть ее с другой стороны. Мероприятия Ассоциации требуют подготовки, регулярных тренировок, взаимодействия с коллегами по первичной организации (специально для этого выкладываются тренировочные задания на сайте Ассоциации). Многие учителя прошлого сезона игр отмечают, что

используют в своей работе методические материалы и способы, которые были разработаны специально для участников МППИ и совместно с ними.

По нашему глубокому убеждению, молодое поколение учителей должно являться молодым не столько по паспортному возрасту или продолжительности работы в школе, сколько по принципиально другому взгляду на задачи, решаемые в сфере образования и с её помощью. И Ассоциация молодых педагогов Красноярья с реализуемыми ею Молодёжными профессиональными педагогическими играми должна способствовать открытию таких перспектив для учителей Красноярского края.

Литература

1. Островский Е. Идеология нового поколения – идеология развития. Электронный журнал «Со-Общение» // URL: http://soob.ru/authors/Ostrovskij_Efim
2. Слободчиков В.И. Из интервью Радио «Свобода», 16.09.2000.
3. Толстых А.В. Возрасты жизни. М., 1988. с.159.
4. Митрофанов К.Г., Васильева Н.П., Козырева Е.Ю. Проблемы профессионализации работников образования: введение в проблематику // Педагогика развития: движущие силы и практики развития: материалы 17-ой науч.-практ. конф. Красноярск: ККИПК, 2011. 298 с.
5. Баныкина С.В., Степанов Е.И. Конфликты в современной школе: изучение и управление. М., 2012.
6. Мельников А., Великанова А. Система профессионального развития педагогов: трудности перевода // Тенденции развития образования: придут ли новые учителя в школу? Материалы V Международной научно-практической конференции (15-16 февраля 2008 года). М.: Логос, 2008. С. 124-148.
7. Козырева Е.Ю. Разработка кооперирующей модели конкурсов педагогических инициатив в области ИКТ // Магистерская диссертация –

Центр изучения образовательной политики, программа «Коммуникации, образование, технологии». Москва, 2007.

8. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования // URL: <http://standart.edu.ru/attachment.aspx?id=371н>