



Комплекс рекомендаций по решению проблем современного педагога старше 50ти лет



Составлен по материалам, мотивационных писем и эссе Всероссийского конкурса EduProfLife'2020 "Профессиональное долголетие современного педагога"

Участники конкурса EduProfLife'2020 заполняли опросник, где, в том числе, отмечали проблемы, с которыми сталкиваются педагоги зрелого возраста. Данный комплекс рекомендаций, целевой аудиторией которого являются как сами преподаватели, так и руководители образовательных учреждений, составлен на основе выработки решений указанных проблем в интересах преподавателей, для повышения качества образования и наиболее эффективного задействования ресурсного потенциала педагогов старшего возраста¹. В случае цитирования в данном тексте участников Конкурса, их высказывания представлены в кавычках.

- 1) Сложно проходить постоянное обучение компьютерным технологиям для образовательных целей и совмещать эти занятия с высокой нагрузкой по работе. “Как и многие педагоги, я столкнулась с определенными сложностями на дистанционном обучении в связи с эпидемиологической ситуацией в стране весной 2020 года. Дистанционное обучение потребовало знаний программ компьютерной техники, онлайн-приложений для связи с обучающимися для проведения занятий и т.д. До этого момента не было ситуаций, когда требовалось провести занятие "на расстоянии", а со своими учениками я связывалась через стандартные доступные для всех мессенджеры. В связи с этим потребовалось очень быстрое освоение программ на компьютере, а также продумывание того, как эти занятия будут проводиться и оцениваться (а именно, обратная связь с учениками)”.

Очевидно, что это одна из ведущих проблем для старшего поколения - как организовать работу с учениками так, чтобы она соответствовала уровню развития современных технологий, а также, чтобы интерактивные формы работ не ухудшали качества образования. Воспользуемся наработками учебных заведений, которые эффективно решают эту проблему. Так, в некоторых школах Петербурга работают школы технического наставничества. Учителя разрабатывают контент, а тех/поддержка или молодые коллеги помогают заносить материалы в он-лайн системы поддержки дистанционного обучения. В некоторых университетах записывают специальные обучающие вебинары по работе в системах LMS и па moodle других. На некоторые предметы назначают сразу двух преподавателей - опытного и молодого. Задача первого - давать лекционный материал, второго - практику и организовывать дистанционное обучение.

- 2) “Высокомерное отношение со стороны молодых и более амбициозных коллег и руководителей. Отсутствие уважения и сочувствия к труду педагогу, со стороны учеников, родителей, администрации, государства”. Как справедливо указал один из педагогов, “молодые педагоги и родители

¹ материалы, разработанные по мотивам данных историй, отправлены на публикацию в сборнике статей

частенько упрекают нас, что мы застряли в другом времени, и наши методы и приемы обучения устарели и нужно сейчас учить детей по-новому. Правда как это, “по-новому”, никто не знает”. Или еще одно мнение: “Опыт педагогов старшего поколения не оценён по достоинству. Раньше мы знали по фамилиям заслуженных учителей, новаторов. А сейчас промелькнёт где – то какая–то информация, и все!.

Одна из важных проблем - это самочувствие педагога в трудовом коллективе. Очевидно, что молодое и опытное поколение обладают разными преимуществами для работы в педагогическом учреждении. Поэтому необходимо создавать комплекс мероприятий по развитию представлений о необходимости преемственности в процессе обучения в условиях современной школы. Так, например, внутриорганизационные конференции для демонстрации опыта - от старшего поколения младшему, и для трансляции новых технологий - от молодых педагогов старшим коллегам.

- 3) Высокий риск быть уволенным в случае кризисов в образовательном учреждении или отрасли.

Данная проблема в условиях дефицита педагогических кадров, особенно в современной средней школе, навряд ли является приоритетной. Но, в то же время, многие руководители, пользуются возможностью упоминать об этом риске, когда речь идет о психологическом воздействии на педагогов старшего поколения. Например, “не начнете пользоваться цифровыми технологиями обучения, будете уволены” - вместо того, чтобы обеспечить комфортные условия перехода на blended learning. Представляется, что одним из путей решения данной проблемы является обозначение оптимального соотношения количества педагогов старшего, среднего и младшего возраста для образовательных учреждений. С поправкой на реальную ситуацию по региону: есть ли определенное количество нужных кадров на рынке труда. Взрослые педагоги могут уменьшать нагрузку, переходить на более комфортные условия труда, становиться наставниками и менторами обучающихся, составлять заявки на гранты, руководить педагогическими мастерскими и т.д..

- 4) Сложности в нахождении “общего языка” с молодым поколением обучающихся. Один из участников Конкурса написал так: “Разрыв в ценностных установках с новым поколением, продиктованный сменой политического строя и социокультурных парадигм в нашей стране. Отсюда – разные приоритеты и устремления, которые могут привести к взаимному непониманию, недоверию между поколениями, к ощущению у взрослого поколения своей ненужности”. Как заметил другой педагог: “Сложность адаптации к динамичности мира, требующей постоянной разработки новых методов работы для налаживания контакта и понимания с новым поколением”. Цитата педагога дополнительного образования, которая показывает интересные аспекты “разного языка” у молодежи и преподавателей зрелого возраста: “В силу разного возраста, интересов, источников получения информации, при выборе с обучающимися музыки к программам по фитнес-аэробике возникают разногласия. Но я стараюсь идти в ногу со временем и прислушиваться к мнению современного подростка.

Иногда их желания и предложения, в конечном итоге, оказываются более выигрышными и приносят положительные результаты на соревнованиях”.

По сути, в этой цитате кроется, отчасти, и решение проблемы. Общий язык разных поколений - это не новая проблема. Она лишь усугубляется из-за постоянных и динамически растущих общественных трансформаций. Представляется, поэтому, что важно взаимное движение: от молодых к людям старшего возраста - нужно уметь брать максимум от опыта старших. Обучающихся необходимо этому обучать, апеллируя к тому, что общество постепенно “стареет”, и, скорее всего, среди будущих клиентов выпускника образовательного учреждения будет немало людей зрелого возраста. Возможность эффективно осуществлять коммуникацию в этих условиях - залог профессионального успеха.

Но представляется столь же важным организация встречного движения - от старшего поколения к молодежи. Изучение сленга, модных тенденций в науке, современных трендов развития той предметной области, которая преподается. С позиций руководителя образовательного учреждения представляется необходимым организовывать командные встречи смешанных возрастных команд, которым предлагается решать совместные образовательные задачи.

5) Сложности с получением звания “Ветеран труда”.

Для формулировки решения этой проблемы предлагаем цитату из эссе одного из участников нашего Конкурса: “Настало время, когда просто необходимо рассмотреть ситуации с людьми старшего поколения в том числе к педагогам; и изменить положение получения звания «Ветеран труда», учитывая стаж работы. Например, у меня стаж работы 52 года. Мне тяжело морально осознать, что, имея Почётную грамоту Министерства образования и науки РФ за значительные заслуги в сфере образования, воспитания детей и молодёжи и многолетний добросовестный труд, я до сих пор не Ветеран труда. До распада Советского Союза мне было объявлено награждение «Отличник просвещения», но я его не получила. Получив Министерскую грамоту в 2017 году, в очередной раз получила отказ в присвоении звания “Ветеран труда”, т.к. вышел новый указ, что надо иметь ещё и звание «Отличник просвещения». И, наверное, я не одна такая. Надо предпринять какие-то шаги, чтобы внести в нормативные документы, определяющие порядок получения звания, изменения. Тогда и молодое поколение педагогов увидит, как относится государство и общество к людям и педагогам старшего поколения. В этом случае у молодежи возникнет желание стать педагогом и сделать это делом всей жизни”.

6) Профессиональное выгорание и усталость. “Многолетняя работа с молодыми людьми — это тяжело, иногда результат работы оказывается совершенно не соразмерен с затраченными усилиями. Очень часто возрастные педагоги склонны к излишней теоретизации, и это влияет на рассинхронизацию с учениками, что приводит к тому что педагог и ученик начинают говорить на «разных» языках”. Как сказал один из участников Конкурса EduProfLife’2020, “педагогического выгорания, как не крути, избежать невозможно. Для того, чтобы восстановиться, требуется все больше и больше времени”.

Профессиональное выгорание педагога зрелого возраста, его эмоциональное опустошение не может не сказаться и на его деятельности образовательном учреждении, поскольку атмосфера равнодушия и напряжения, негативно влияет на обучающихся, их мотивацию к обучению и отношение к педагогу. Здесь рекомендации могут быть разделены на те, которые направлены непосредственно на самого педагога, и те, которые могут быть реализованы администрацией учебного заведения. Так, например, Д. Гринберг приводит советы психолога, которые помогут педагогу справиться с состоянием эмоционального выгорания: “1. Составить список реальных и абстрактных причин, побуждающих вас работать. Определить мотивацию, ценность и значение работы. 2. Перечислить то, чем вам нравится заниматься, в убывающей последовательности. Вспомнить, когда вы занимались этим в последний раз. 3. Регулярно встречаться с друзьями и сотрудниками — это ваша «группа поддержки». 4. Начать заботиться о физическом здоровье: делать зарядку, правильно питаться, бороться с вредными привычками. 5. Начать заботиться о психическом здоровье: использовать тренинги релаксации, ведения переговоров, ассертивности и др. 6. Делать каждый день что-либо легкомысленное: кататься на скамейке, прыгать через скакалку, пускать мыльные пузыри”².

А вот проведение профилактической работы - это уже задача самого педагогического сообщества. Поскольку синдром выгорания зачастую возникает вследствие появления стрессовых состояний, педагогов в стенах образовательных учреждений необходимо обучать навыкам отражения негативных эмоций (гнева, раздражения и др.), умения справляться с критикой. Специальные упражнения по саморегуляции можно вводить в расписание “летучек” или педагогических собраний. Важными будут корпоративные мероприятия для преподавателей, возможности коллективно заниматься спортом.

7) Недостаточный уровень оплаты труда.

Несмотря на то, что у большинства педагогов старшего возраста есть необходимый опыт и подтвержденная квалификация, чтобы получать достойный уровень оплаты труда, но большинство учителей, тем не менее, полагает, что уровень заработной платы недостаточен по сравнению с нагрузкой. На уровне учебного учреждения данную проблему, скорее всего, не решить, но можно предложить педагогам придумать элементы доп/образования для реализации на коммерческой основе, следить за тем, чтобы зар/плата не была ниже установленных требований по региону, контролировать, чтобы не было перекосов как в нагрузке, так и в оплате труда.

8) Недоверие, неоправданный контроль, выполнение не относящихся к непосредственной цели работы работе педагога функций и обязанностей.

Не секрет, что современные педагоги перегружены задачами по документообороту, отчетам, необходимости фиксировать каждый свой шаг в документальном виде. Специалисты понимают, что большинство данных бумаг не нужны, отчеты

² Моница Г.Б., Лютова-Робертс Е.К. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители). - СПб.: Издательство «Речь», 2007. — 224 с.

должным образом не изучают, а излишний контроль лишь съедает бесценное время, которое можно потратить на подготовку к занятиям. Решение проблемы видится в оптимизации трудозатрат на отчетную и бюрократическую работу. Так, есть рутинные операции, которые могут осуществлять специалисты из вспомогательного персонала. Отчетные строки можно заполнять в интерактивном виде на гугл-формах в течение года, а не только по его завершении. Школа может ограничиться только теми документами, которые требуются в качестве обязательных, минимизировав системы внутренней отчетности.

- 9) “Обиду у возрастных педагогов вызывает и то, что образования в России стало рассматриваться не как явление культуры, социальное благо, а как источник услуг. Это важные проблемы, и они свойственны для всего педагогического сообщества, просто в возрастной педагог чувствует это наиболее остро”.

Полагаем, что это действительно важная системная проблема отношения к образованию. По всей видимости, решением уже сегодня может стать баланс отношений: образование как отрасль, и образование как источник ценностей, знаний, умений и навыков. С одной стороны, педагог должен понимать, что сегодня образование стало бизнес-отраслью, а, с другой, - фундаментальная ценность обучения не должна изменяться в угоду сиюминутным тенденциям. Предполагаем, поэтому, что очень важно уметь перестраивать свое отношение в зависимости от того, насколько стрессовым является для нас известная “гибкость” при оценке данного явления. Например, я на работе в университете получаю зар/плату, “коммерческие” студенты платят за обучение, за остальных платит государство - значит я должен предоставлять качественные услуги. Образование несет определенные ценности, следовательно, через свой предмет я должен закладывать “в головы” обучающихся ценностно-ориентированный подход, который позволит сформировать у них мировоззрение, в котором возможность получать качественное образование - это возможность, не имеющая материального измерения.

Завершить данный комплекс рекомендаций хотелось бы цитатой одного из участников нашего Конкурса, которая как нельзя лучше отражает портрет современного педагога старшего возраста: “Своеобразие каждого отдельно взятого педагога не определяется одним лишь его возрастом, и мало что так помогает оттачиванию мастерства, как долгая работа над своим ремеслом. Всем возрастным педагогам желаю быть с учениками на одной волне, не впадать в дидактичность и оставаться современными. Как в общеизвестном меме: <современные проблемы требуют современных решений>”.

