

Г. Дайри

Г. Сталин
19. 11. 46.

СКОЙ ЭПОХИ
archives.ru

ДОКУМЕНТЫ СОВЕТСКОЙ ЭПОХИ
<http://sovdoc.rusarchives.ru>

114

МОСКВА, КРЕМЛЬ

товарищу СТАЛИНУ.

ДОКУМЕНТЫ СОВЕТСКОЙ ЭПОХИ

Дорогой Иосиф Виссарионович!

Я решил обратиться лично к Вам, как к самому лучшему другу детей и учительства, с некоторыми предложениями о средней школе.

В воспитании молодого поколения советских людей, умеющих героически строить и воевать, немалая роль принадлежит и нашей народной школе, нашему советскому учительству. Оно проделало большую и полезную работу.

Однако нельзя закрывать глаза на то обстоятельство, что школа имеет еще очень много существенных недостатков и даже не справляется со своими задачами: школа недостаточно воспитывает молодежь и не дает большинству ее глубоких, точных и прочных знаний.

Мы вступили сейчас в период, когда достигнутые школой успехи совершенно не могут нас удовлетворить, а недостатки ее являются нетерпимыми.

Грандиозные задачи, поставленные Вами перед народами СССР на ближайшие 15 лет, необходимость резко двинуть вперед развитие советской науки - все это настоятельно диктует поднять на новую высоту школу. Великая родина наша требует от школы людей с коммунистическим сознанием, действительно образованных, с глубокими и точными знаниями на долгие годы, людей высокого трудолюбия, инициативы и дисциплины, требовательных и непримиримых ко всему гнилому и враждебному, мужественных патриотов и энтузиастов.

Вопрос стоит сейчас не об отдельных изменениях и улучшениях, а о целой сумме мероприятий, которые должны обеспечить новый подъем и расцвет школы, новый этап ее развития.

СКОЙ ЭПОХИ
archives.ru

Документы Советской Эпохи
<http://sovdoc.rusarchives.ru>

Что же именно требуется для такого под"ема? Требуется многое. Но все - учителя, родители, руководители органов народного образования - сходятся на том, что из многих и разнообразных факторов самым основным и решающим является один: улучшение работы учителя. При больших или меньших сроках обучения, при одних или других программах и учебниках, одним словом, при разных условиях, успех будет зависеть от работы учителя.

Но что нужно для улучшения работы учителя? Руководящие работники народного образования отвечали и отвечают:

- 1) повысить материально-бытовое обеспечение учительства,
- 2) обеспечить наличие высшего образования у всех учителей,
- 3) повысить требования к учителю и
- 4) усилить контроль за работой учителя.

Оставляю в стороне первую проблему, так как не знаю государственных возможностей для ее решения. По каждому из остальных трех вопросов Наркомпрос сделал много полезного и добился известных результатов в повышении качества обучения и воспитания. Но это - незначительные результаты, далекие от того, что требуется для нового под"ема школы.

По моему глубокому убеждению, основанному на восьмилетнем преподавании истории и знании ряда школ Московской области и Москвы, незначительность этих результатов об"ясняется ошибками и практическими недостатками со стороны органов народного образования и Наркомпроса в деле руководства учительством. На вопрос о том, как исправить эти ошибки и недостатки, как обеспечить резкое повышение качества работы учителя, я отвечаю:

1. Изменить существующую систему оплаты учительского труда.
2. Изменить существующую систему контроля за качеством обучения и уровнем знаний учащихся.
3. Обеспечить учителя учебными пособиями.
4. Ввести новые средства морального поощрения учительства; изменить требования, пред"являемые к учительству.

1. О системе оплаты учительского труда.

В настоящее время величина заработка учителя зависит от количества проведенных уроков. Размер поурочной оплаты (ставка) зависит от образования (увеличение ставки за высшее образование) и стажа (увеличение ставки за стаж). Авторы такой системы считали, очевидно, недопустимой уравнительную оплату труда и хотели избежать ее путем более высокой оплаты лучшей работы, которая, как это ими подразумевается, является неотъемлемым следствием высшего образования и педстажа. Однако эта система не достигает цели: фактически лучшая работа материально не поощряется, оплата остается уравнительной.

Высшее образование и педстаж, взятые сами по себе, это только предпосылки хорошей работы, но еще не сама хорошая работа. Ведь имеются преподаватели, получившие когда-то высшее образование и накопившие большой стаж, но работающие посредственно и даже плохо. Недостаточно иметь высшее образование и стаж, — нужно повседневно пополнять знания (особенно по таким предметам, как история, география, биология, физика, литература и др.), совершенствовать методику, знать в каждом классе каждого ученика, тщательно подбирать и проверять контрольные работы и т.д. Мы, учителя, знаем, как много требуется труда для подготовки и проведения действительно хороших уроков, и что именно этот труд, соединенный со знаниями и опытом, определяет успех обучения и воспитания. И вот, оказывается, этот многогранный труд и не поощряется материально!

Если взять двух учителей с одинаковым образованием, стажем и нагрузкой, то зарплата их будет полностью одинакова, совершенно независимо от результатов работы. Пусть первый будет мастером педагогического труда, энтузиастом, дающим год за годом серьезные знания своим питомцам, а второй — отставшим, неряшливым, недобросовестно работающим учителем — оба они получают одинаково! В условиях недостатка кадров бывают и такие парадоксы, когда плохой учитель набирает много часов и получает (за бракодельство!) зарплату большую, чем хороший учитель за хорошую работу.

Итак, действующая система оплаты труда учителя не сумела избежать уравниловки со всеми ее отрицательными сторонами.

Может быть авторы этой системы оплаты считали всех учителей сознательными настолько, что все они, без исключения, будут добросовестно и хорошо работать только во имя долга, без материального поощрения лучшего труда? Но действительность на протяжении ряда лет этого не оправдала. У нас много сознательных и добросовестных учителей, но много и других: работающих хуже того, чем они могли бы работать, плохо повышающих свою квалификацию, крайне медленно исправляющих свои недостатки.

Из этих фактов давно следовало бы сделать выводы о необходимости материального поощрения лучшей работы учителей.

Я предлагаю:

а) сохранить существующую систему оплаты учительского труда, но в дополнение к ней -

б) в конце учебного года подплачивать от 20 до 50% годовой зарплаты тем учителям, которые в итоге учебного года дадут отличные и хорошие показатели (критерий для оценки результатов должен быть разработан).

Это, вне всяких сомнений, активизирует работу учительства, поднимет его на учебу и приведет к повышению квалификации учительства.

Это, вне всяких сомнений, будет мощным рычагом для повышения качества образования и воспитания в школе, для сокращения второгодничества.

Это будет справедливое вознаграждение за большой и сложный учительский труд.

Могут возразить, что для такой оплаты трудно оценить работу учителя, что здесь будет много ошибок и злоупотреблений. Это не так. Руководители школ и РОНО всегда назовут лучших учителей. Злоупотребления (схематизм) легко раскрыть. Отдельные ошибки возможны, но они не могут опровергнуть целесообразности материального поощрения лучшего труда. Кроме того, определить и оценить работу каждого учителя поможет новая система контроля в школе.

2. О контроле в школе.

Органы народного образования совершенно правильно уделяют много внимания, сил и средств контролю в школе, но поставлен он неудовлетворительно:

- а) контроль является поверхностным и низкокачественным,
- б) контроль не вполне объективен,
- в) контроль мал количественно.

Основной контроль осуществляют: зав.учебной частью школы, директор школы, инспектор РОНО и инспектор ОблОНО. Все эти лица, как правило, являются специалистами в области какого-нибудь одного предмета, т.е. могут успешно контролировать его преподавание. Но горе в том, что каждое из этих лиц обязано контролировать все предметы.

"Веда, коль сапоги начнет точать пирожник"... Получается прямая беда (за редкими исключениями), когда инспектор-математик контролирует биологию (дарвинизм), историю, литературу, иностранный язык и т.п. Я был свидетелем того, как эти лица (каждое лицо - квалифицированный специалист математик, химик, физик) не могли правильно оценить уроков истории или географии, особенно в старших классах. Они улавливали общий ход урока (отношение учащихся к уроку, бойкость ответов, структура урока, ход изложения нового материала, язык преподавателя и т.д.), но не могли оценить главного: а) правильности материала по существу (т.к. знали предмет недостаточно, много слабее преподавателя), б) полноты и глубины знаний учащихся (т.к. не знали и не могли во всех деталях знать программы).

Это не контроль, а верхоглядство, зачастую сбивающее учителя с правильного пути. Характерно отметить, что многие из таких контролеров сами жалуются на непосильность и бесполезность такого универсализма.

Во-вторых, со стороны всех этих контролирующих лиц нет достаточной объективности. Инспектор РОНО, а особенно директор и завуч, никогда не могут забыть, что они контролируют такого учителя, за работу которого сами отвечают головой. Для каждого отдельного учителя не так уж страшно иметь в середине учебного года по 7-15 неуспевающих учеников. А в масштабе всей школы, где имеется 20 учителей, сумма этих плохих отметок

(неуспевающих учеников) для директора и завуча совершенно нетерпима. Отсюда снисходительное отношение, иногда тенденция (а иногда и категорическое требование!) администрации к "натягиванию" отметок ("ведь он не успевает всего по одному предмету, поставьте тройку вместо двойки"; "ведь он только по одному предмету не отличник, исправьте четыре на пять").

В третьих, нельзя признать контроль достаточным количеством. Директор и завуч обязаны посещать в день по 2 урока каждый, что при 20 классах в школе и 100 уроках в день дает 4% уроков. На практике они вместе посещают в среднем по 2 урока в день, а иногда меньше.

На протяжении года хороший завуч посетит обычно 200-250 уроков. Как будто бы много! Но если взять школу в 20 классов, то это дает только 10-12 уроков на каждый класс в год, а на каждый предмет в каждом классе только 1 посещение.

Как видно, действующая система контроля страдает органическими пороками.

Есть мера, которая устранит указанные выше недостатки, которая действительно обеспечит высококачественный контроль, — это создание Государственной школьной инспекции.

На Гос.школьную инспекцию следует возложить проверку качества преподавания, проверку правильности оценки знаний (выставления отметок) и определение методических и организационных мероприятий, способствующих повышению образования и воспитания. Государственная школьная инспекция должна быть контролирующим, а не административным органом в отношении областных, городских и районных отделов народного образования, аппарат которых следует сократить, при сохранении за ними всего объема нынешних прав и обязанностей.

Низовой орган Г.Ш.И. должен быть межрайонным (обнимать от 2 до 5 районов). Его состав — 5-7 специалистов по разным предметам, причем каждый инспектор проверяет только тот предмет, в области которого является специалистом. Этим достигается и высокое качество контроля по существу и его объективность.

Если принять, что инспектор в каждом классе должен за год быть 5 раз (присутствие на занятиях, специальный опрос, конт-

рольная работа, испытания), то всего будет проверено за учебный год не менее 200 классов, что составит 16-20 больших школ, а при трех посещениях класса в год будет проверено 330 классов.

Совершенно ясно, что при таком контроле работа каждого учителя будет видна и оценена.

Такие инспекторы, занимающиеся не верхоглядством, а серьезным обобщением опыта, окажутся подлинными воспитателями квалифицированных учительских кадров.

Такой контроль резко поднимет уровень образования и воспитания в школе.

3. Обеспечение учителя учебными пособиями.

Государство много заботится об обеспечении учащихся учебниками и другими учебными пособиями, хотя во всем этом школе все еще испытывает большую нужду. Что же касается обеспечения учебными пособиями учителей, то этот вопрос всерьез еще не ставился. Опыт показывает, что учитель всегда нуждается в литературе - энциклопедии, учебнике для ВУЗ'ов по специальности, в книгах по педагогике и психологии и т.д. и т.п. Но, увы!, не только школьные библиотеки, а и библиотеки сельских районных центров и многих городов не могут удовлетворить потребности учителя.

Периодическая литература доходит в школы мало. Большая школа (25-30 учителей) получает 2-3 центральные газеты и одну "Учительскую газету". Специальных журналов, как например, вышедших до войны "Биология в школе", "Иностранский язык в школе", сейчас нет совсем. Педагогические журналы общего характера выходят очень малыми тиражами, в результате чего районы имеют по 1-2 экземпляра "Советской педагогики" и по 4-5 экз. "Начальной школы", а в школы эти журналы не попадают совсем.

Спрашивается, как же в таких условиях повысить сельскому учителю свою квалификацию и качество учебн?

Что нужно сделать в этой области? Первое - признать как закон, что каждый учитель (каждый!) имеет такое же право на центральную газету, учительскую газету, специальный журнал и

политический журнал, как боец на оружие в момент битвы. Второе - обеспечить учителя этой литературой, в частности, восстановив для этого издание журналов "Биология в школе", "История в школе" и т.п. Третье - разработать списки учительских библиотек четырех типов /а) районной, б) средней школы, в) неполной средней школы, г) начальной школы/, начать издание таких библиотек и обеспечить ими сначала районные центры, а потом школы.

4. О руководстве учителем.

Под руководством учителем я подразумеваю всю сумму требований и действий по отношению к учителю со стороны органов народного образования, администрации школы, печати, советских и партийных организаций, которые поощряют и развивают одни, порицают и ликвидируют другие качества, стороны и проявления в работе учителя.

Какими основными качествами должен обладать учитель для успешного образования и воспитания детей? Первое - отлично знать свой предмет и иметь отличную политическую подготовку; второе - отлично знать методику преподавания; третье - повседневно совершенствовать свои знания и методику на основе широкого знакомства с передовым опытом всестороннего учета новой обстановки в работе и новых требований жизни. Отсутствие любого из этих качеств нельзя компенсировать ничем: учитель перестает быть учителем.

Естественно ожидать, что вся система руководства в каждом звене своем должна концентрировать внимание учителей на этих главных качествах и вести всю массу учительства к вершинам педагогического мастерства.

Практика показывает значительно иную картину: внимание учительства расплывается чрезмерным многообразием требований, влиянием второстепенных и ослаблением основных требований. Во-первых. Учительство на селе и в небольших городах перегружено общественной работой среди населения, зачастую технической, настолько, что это прямо мешает школьной работе, уроку. При этом во многих местах сложилось положение, когда общест-

венная работа учителя ценится выше его основной педагогической. Это выражается в том, что меры морального поощрения (благодарности в приказах, похвала в печати и на собраниях, представления к правительственным наградам) гораздо скорее получает весьма посредственный педагог, но активный общественник, находящийся на виду у руководящих советских и партийных организаций, чем мастер педагогического труда, но слабее или слабо ведущий общественную работу. В результате имеются награжденные учителя, которые хорошо помогают сельсовету и колхозу, но выпускают малограмотных учеников.

Такое моральное поощрение не ориентирует учительство на повышение педагогических качеств. Этим самым я не выступаю против общественной работы учителей, — она, конечно, необходима, но решительно выступаю против перегрузки общественной работой, мешающей успешному обучению, и против признания ее главным показателем при оценке деятельности учителя.

Во-вторых. Среди массового, рядового учительства отодвинута на далекий план серьезная творческая работа по методике образования и воспитания. Основная масса учителей даже и близко не подошла к участию в серьезной, научно обоснованной опытной и экспериментальной работе по усовершенствованию методов обучения и воспитания, по созданию наилучших учебников, сборников, задачников, хрестоматий и т.д. В учительской среде как-то не принято считать за честь и обязанность иметь методические труды — одно из доказательств зрелости педагога, — опубликованные на конференциях, в печати или включенные в рукописные фонды педагогических библиотек и кабинетов. Наши методические центральные и областные учреждения очень слабо вовлекают преподавателей в серьезную методическую работу.

У нас нет достаточно гибких мер морального поощрения для лиц, имеющих специфические методические заслуги (создание хорошего учебника и т.д.). Только недавно установлена медаль им. Ушинского, как награда за педагогические заслуги. Но это только первая ласточка, которая еще не сделала весны. К тому же эта медаль не предназначена для практиков-учителей.

В третьих. Нельзя признать удовлетворительной подготовку учительских кадров и организацию текущей учебы учительской массы.

Планы заочной учебы постоянно срываются, а качество ее заставляет желать много лучшего. Именно в вопросах подготовки учительских кадров у школьной администрации иссякает требовательность и настойчивость и не проявляется забота о создании условий для учебы заочников.

К учителям, имеющим высшее образование, никто никаких требований о дальнейшей учебе не пред"являет и даже не высказывает никаких пожеланий. Школа же острейшим образом нуждается в том, чтобы прослойка лучших учителей выросла до уровня научных работников (кандидатов методических, педагогических и др. наук). Эти люди, сочетающие в стенах школы практическую и научную работу, безгранично дадут для расцвета школы. Правда, у нас есть много учителей без высшего образования, но это не может мешать учительству с высшим образованием идти вперед.

Текущая подготовка учительства, осуществляемая через так называемые секции, т.е. об"единения учителей в школах и районах по специальностям, поставлена плохо: собираются секции плохо (посещение их почти добровольное), рассматривают вопросы поверхностно, повестка дня не имеет систем.

В четвертых. Урок, провозглашенный в школе основным элементом педагогического воздействия, фактически далеко не везде занял свое место. Отрицать главенствующую роль урока никто не станет прямо, отрицание это складывается на практике, стихийно, вопреки воле учителя.

Подготовка хорошего урока требует времени. Нет времени - нет хорошего урока. Но этого времени очень и очень часто нет, так как учитель должен вести общественную работу среди населения, руководить комсомольской и пионерской работой, различными кружками, проводить юбилейные вечера, вечера самодеятельности классов, экскурсии, литературные вечера, руководить внеклассным чтением, обследовать бытовые условия учащихся, проводить соб-

вания родителей и лекции для них, посещать родителей на дому (часто за 4-7 километров от школы) и т.д. В результате учителя часто не остается времени на хорошую подготовку к уроку.

Далее. Администрация школы легко и быстро проверяет общественную и внеурочную (внеклассную) работу учителя и сразу же поощряет или порицает его. Здесь все сразу ясно, ничего нельзя спрятать: экскурсия была или не была, вечер проведен или нет. Что же касается уроков, то администрация посещает их мало, проверяет поверхностно. Здесь недоброкачество урока можно довольно легко скрыть, хотя бы на некоторое время. И вот учитель идет по линии наименьшего сопротивления: лучше делает то, что больше требуют, за что награждают (общественная и внеклассная работа) и ослабляет подготовку к уроку, начинает давать неполноценные уроки. Последствия неполноценных уроков начинают сказываться через некоторое время: падает дисциплина, появляется или растет неуспеваемость. Тогда администрация школы свирепо требует дополнительной работы: начинаются многочисленные вызовы родителей в школу и посещения их на дому, ежедневные многочасовые дополнительные занятия ("уйдешь домой, когда выучишь"), на которые учеников загоняют силой, проработка неуспевающих на всевозможных собраниях, бурные дополнительные педсоветы и т.д. Времени на подготовку урока становится все меньше, качество урока и урок тонут среди всех этих нагромождений. Вот несколько резкое и схематическое изображение того, что имеет место во многих школах. Досадно, что органы народного образования не видят и не исправляют таких увлечений дополнительными формами работы в ущерб основной - уроку. Оговариваюсь, что я вовсе не выступаю против внеклассной работы - она абсолютно необходима, но решительно выступаю за то, чтобы все эти формы дополнительной работы не мешали уроку, а подчинялись ему и дополняли его.

Что нужно сделать в области руководства учителями? Изменить руководство таким образом, чтобы оно действительно и повседневно воспитывало в учителе основные качества педагога, вело к высотам знаний, высотам методического искусства, к мастерскому проведению урока. Для этого минимально необходимо:

1. Установить два раза в месяц академический день для те-

кущей учебн учителя (без прекращения занятий в школах), возложив организацию учебн по специальным, политическим и методическим вопросам на РОНО и ОблОНО, учебн действительно высококачественной и полезной, отвечающей нуждам учителя.

2. Создать условия, позволяющие лучшим учителям без отрыва от преподавания приобрести научные знания. Повысить в школе оплату для преподавателей с научными знаниями.

3. Учредить орден "За педагогические заслуги" и 1-2 медали (подобно медали им. Ушинского) для награждения за успешное обучение и воспитание, за теоретические, методические и популярные литературные работы для школы, за создание хороших учебников и т.д. и т.п.

4. Обеспечить учителям-заочникам время и условия для выполнения учебных заданий, резко повысить качество заочной учебн.

5. Сосредоточить внимание органов народного образования, школьной администрации и учителя на отличное проведение урока, изменив укоренившуюся во многих местах практику перегрузки учителя общественной и внеклассной работой.

Я убежден, что эти предложения, если поставить их на обсуждение, будут одобрены учительством, они оправдают себя на практике в порядке опытного применения в нескольких районах.

Н. ДАЙРИ

25 марта 1946 г.

Служебный адрес:

Москва, Краснопрудная, 20,
ком. 4266. Тел. Е 2-87-85
(Управление Моск. Рязанской железной дороги).

Домашний адрес:

ст. Крюково Октябрьск. ж.д.
дача Наркомстроя, 21
Дайри Н.Г.

Поступило в ОС
ЦК ВКП(б) 17.1У.46г.