



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ

г. Москва, 119119, Ленинский пр. 42
тел. (495) 938-8777 факс (495) 930-6815

Е-mail: eduprof@spectrnet.ru

<http://www.ed-union.ru>

21.04.2014 г. № 163

На № _____ от _____

О замечаниях и предложениях Профсоюза
к проекту Комплексной программы
повышения профессионального уровня
педагогических работников общеобразо-
вательных организаций

Уважаемые коллеги!

ЦС Профсоюза направляет вам замечания и предложения Профсоюза к проекту Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, который направлен государственным органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования (письмо за подписью первого заместителя Министра образования и науки РФ Н.В. Третьяк от 16.04.2014 г. № НТ-406/08) для использования в работе по подготовке предложений к вышеназванному проекту Программы во взаимодействии с социальными партнерами.

Приложение: на 26 л.

Председатель Профсоюза

Г.И. Меркулова

Замечания и предложения Общероссийского Профсоюза образования к проекту Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций

Общие замечания

Центральный Совет Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации считает необходимым отметить, что новый вариант проекта Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций от 30.03.2014 (далее по тексту – Программа) в сравнении с предыдущим вариантом проекта, на который ЦС Профсоюза направлял свои замечания и предложения в адрес Первого заместителя министра Н.В.Третьяк письмом от 07.03.2014 г. № 103, не претерпел серьезных изменений.

На наш взгляд, определенные в новом варианте проекта Программы направления и сформулированные в них меры по-прежнему не смогут обеспечить комплексное решение задачи повышения профессионального уровня педагогических работников (как и обновления кадров) в целях достижения главной заявленной цели проекта.

Предложенный в проекте Программы аналитический материал по-прежнему не дает целостного представления об основных проблемах соответствия профессиональных компетентностей педагогов актуальным и перспективным требованиям, которые выдвигает социум и государство к качеству школьного образования.

В проекте Программы не уточняется стратегия государственной кадровой политики, направленной на решение заявленной цели. Не конкретизируется задача повышения профессионального уровня для учителей общеобразовательных организаций в зависимости от стажа работы, уровня профессионального образования, педагогических работников других специальностей, для преподавателей и профессорско-преподавательского состава организаций среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального педагогического образования.

Отсутствие конкретики в этом направлении не позволяет выделить с достаточной точностью основные индикаторы соответствия профессионального уровня педагогов современным требованиям.

В проекте Программы отсутствует описание социально-экономической составляющей механизмов ее реализации и объемы финансирования с учетом конкретных показателей прогноза потребности в педагогических кадрах, контрольных цифр приема (КЦП) по направлениям подготовки области «Образование и педагогические науки», а также с учетом необходимости обеспечения повышения квалификации педагогических работников за счет работодателя не реже одного раза в три года в соответствии с требованиями Федерального закона 273-ФЗ.

Полагаем преждевременным утверждать, что близко к выполнению первое условие эффективного контракта – достойная оплата труда педагога, поскольку пока не решен целый ряд острых проблем в этой сфере, в частности проблема сегрегации учителей по уровню оплаты труда по территориальному принципу.

Усугубляет ситуацию затягивание решения вопроса об утверждении Правительством РФ базовых ставок и окладов по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих как минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений, устанавливаемых на федеральном уровне.

Проект Программы во многом не корреспондируется и не обеспечивает преемственности целей и задач данной Программы с другими, ранее принятыми Правительством России программами:

– Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг. в части постановки задач (типовой трудовой договор, типовые нормы труда) и сроков их реализации;

– Государственной программой «Развитие образования» на 2013-2020 годы в части степени проработки мер социальной поддержки учителей, повышения их социального статуса.

Замечания и предложения к разделу (направлению)

Комплексной программы «Переход к профессиональному стандарту «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»

Содержание данного раздела основывается только на одном, уже утвержденном Минтрудом России, профессиональном стандарте – «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», без учета других разработанных профессиональных стандартов в области педагогической деятельности. (Хотя эта проблема в итоговом варианте проекта Программы обозначена).

Предлагаемые в этом разделе проекта Программы меры, связанные с введением независимой оценки (сертификации) квалификации педагогических работников, а также выпускников учреждений среднего профессионального и высшего педагогического образования, потребуют внесения изменений в действующее законодательство, в частности, в Федеральный закон «О техническом регулировании» от 03.12.2012 г. № 236-ФЗ, действие которого не распространяется на федеральные государственные образовательные стандарты

и профессиональные стандарты. Проект федерального закона «О независимой оценке квалификации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (проект Минтруда России) пока не распространяется на бюджетную сферу. В соответствии с Комплексным планом мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 487-р, срок подготовки этого законопроекта отнесен на II квартал 2015 года.

Таким образом, действующим законодательством пока не предусмотрены правовые условия для внедрения «модели системы сертификации педагогов» ни в добровольном, ни в обязательном порядке.

Оптимальным выходом из сложившейся ситуации считаем широкое внедрение правового механизма, закрепленного в части 16 статьи 59 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», предусматривающего, что к проведению государственной итоговой аттестации по основным профессиональным образовательным программам привлекаются представители работодателей и их объединений

Очевидно, что с учетом реализации заявленной цели разработки уровня профстандарта, внесения изменений в утвержденный профстандарт на основе его апробации, а также с учетом целей применения уровня профстандарта разработать, по глубокому убеждению Профсоюза, качественные и эффективные методические рекомендации по внедрению и применению профессионального стандарта педагога к первому января 2015 года не удастся.

Подтверждение этого вывода просматривается и в проекте плана мероприятий рабочей группы Минобрнауки России по реализации этого направления Комплексной программы, и в Комплексном плане мероприятий по разработке профессиональных стандартов, утвержденном Правительством РФ в марте текущего года.

Скорее всего, система образования будет готова к массовому внедрению профессионального стандарта педагога, после всесторонней апробации этого стандарта, - не ранее 2018 года, с учетом необходимости выполнения задач подготовки и переподготовки педагогических кадров, апробации применения профстандарта в области регулирования социально-трудовых отношений, в том числе в новых моделях процедуры аттестации педагогических работников, при обновлении должностных обязанностей работников в трудовых договорах.

По мнению Профсоюза, этот вывод должен содержаться и в разрабатываемой Комплексной программе.

Необходимо дополнительно обосновать целесообразность включения в данный раздел проекта Программы позиции *«разработать предложения по изменению перечня должностей педагогических работников, их группировке в профессионально-квалификационные группы с учетом состава трудовых функций и профессиональных действий стандарта»*, а также сформулировать

соответствующую позицию в проекте Плана мероприятий.

При этом важно учесть, что внесение изменений в перечень должностей педагогических работников, представленный в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденный постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678, повлечет за собой изменение системы льгот и гарантий в отношении педагогических работников по вновь вводимым должностям, связанные с продолжительностью ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, назначением досрочной трудовой пенсии по старости, что может привести к возникновению дополнительной социальной напряженности в педагогическом сообществе, связанной с резким снижением уровня социальных гарантий педагогов.

Предлагаем доработать указанный раздел с учетом высказанных замечаний, определив последовательность и реальные сроки осуществления мероприятий Плана, относящихся к данному направлению проекта.

Замечания и предложения к разделу (направлению) Комплексной программы «Модернизация педагогического образования»

1. ЦС Профсоюза полагает важным дополнить текст проекта Программы краткой характеристикой состояния современного отечественного педагогического образования, включающей описание его структуры, анализ существующего перечня направлений и специальностей среднего профессионального и высшего педагогического образования, кадровый анализ профессорско-преподавательского состава организаций среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, оценку потребностей рынка труда в сфере общего образования и анализ имеющихся педагогических вакансий, оценку качества подготовки обучающихся по действующим ФГОС среднего профессионального и высшего образования по педагогическим направлениям и специальностям, а также оценку состояния ресурсного оснащения программ среднего профессионального и высшего педагогического образования.

2. Предлагаем внести изменения и дополнения в данный раздел проекта Программы, уточнив, будет ли в ходе модернизации педагогического образования создаваться единая «новая система педагогической подготовки» или будут созданы условия для возникновения разных форм (моделей) организации педагогического образования, включая региональные. Необходимо в проекте Программы представить описание новой структуры подготовки педагогических кадров, перечень педагогических специальностей, которые будут применяться при реализации Программы, а также направления профориентации на профессию педагога, включая профильное обучение.

3. В текст проекта Программы и в проект Плана мероприятий по её

реализации необходимо, по мнению Профсоюза, включить следующие задачи:

- создание Министерством образования и науки РФ совместно с государственными органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими управление в сфере образования, системы прогнозирования перспективной потребности для сферы общего и дополнительного образования детей в педагогических кадрах со средним профессиональным и высшим педагогическим образованием с учетом утвержденной Правительством Российской Федерации номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и должностей руководителей таких организаций;

- обновление ФГОС среднего профессионального и высшего образования педагогического профиля с учетом требований профессионального стандарта «Педагог», других профессиональных стандартов в области педагогической деятельности и требований ФГОС дошкольного и общего образования;

- обеспечение научного и учебно-методического обновления педагогического образования;

- формирование и повсеместную реализацию программы переподготовки и повышения квалификации преподавательского и профессорско-преподавательского состава образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования по УГСН области «Образование и педагогические науки» с учетом требований профессиональных стандартов и ФГОС дошкольного и общего образования;

- обеспечение доступности для всех категорий педагогических работников учреждений общего (включая дошкольное) образования и дополнительного образования детей получения дополнительного профессионального образования или второго уровня высшего образования;

- совершенствование содержания, технологий, форм подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов, в том числе путем оптимизации структуры и совершенствования организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и специалистов, не имеющих педагогического образования;

- обеспечение в первоочередном порядке переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров, высвобождаемых учреждениями общего образования в связи с их реструктуризацией, а также педагогических кадров, вынужденных вести по два или более предметов без соответствующей базовой подготовки;

- дальнейшее развитие персонифицированных моделей финансового обеспечения программ повышения квалификации, обеспечение доступности и возможности выбора педагогическими работниками образовательных программ и места (организации) для повышения квалификации;

- создание системы стимулов для субъектов РФ, формирующих государственное задание на оказание образовательных услуг по повышению

квалификации педагогических работников общеобразовательных организаций с применением персонифицированной модели повышения квалификации, а также осуществляющих финансовое обеспечение повышения квалификации педагогических работников путем учета расходов на эти цели в нормативных затратах на оказание образовательных услуг населению в рамках государственных (муниципальных) заданий, устанавливаемых общеобразовательным организациям;

- повышение эффективности деятельности организаций педагогического профессионального образования на основе разных моделей сетевого взаимодействия (университет-педколледж, университет-педколледж-общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей и др.), осуществление мониторинга эффективности деятельности этих организаций, обобщение и распространение лучших практик их сетевого взаимодействия;

- формирование на федеральном уровне банка примерных основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального и высшего образования по УГСН области «Образование и педагогические науки»;

- создание системы профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ подготовки педагогических кадров;

- модернизация системы методических служб в сфере образования;

- модернизация материально-технической базы образовательных организаций среднего профессионального и высшего педагогического, а также дополнительного профессионального образования в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и высшего образования по УГСН области «Образование и педагогические науки».

Замечания и предложения к разделу (направлению)

Комплексной программы «Переход к эффективному контракту»

1. При подготовке предложений к предыдущему варианту проекта Комплексной программы Общероссийский Профсоюз образования предложил изложить в новой редакции следующие мероприятия данного раздела:

мероприятие «апробация проектов типовых отраслевых норм труда в производственных условиях, обсуждение их с профессиональными союзами, согласование с Минтрудом России» изложить в новой редакции: «выявление потребности в разработке типовых норм труда, постановка задач по разработке по видам типовых норм труда, апробация проектов типовых норм труда, апробация проектов типовых отраслевых норм труда в производственных условиях, обсуждение их с профессиональными союзами, согласование с Минтрудом России». (Это предложение в новом варианте проекта учтено);

мероприятие «внесение изменения в приказ Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» изложить в новой редакции: «подготовка приказа Минобрнауки России в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ в редакции федерального закона № 185-ФЗ и пунктом 5.2.71 Положения о Минобрнауки России, утвержденного постановлением Правительства РФ от 3 июня 2013 г. № 466 в редакции от 27.12.2013 № 1302, взамен приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». (Это предложение пока не учтено);

2. Общероссийский Профсоюз образования считает принципиально важным, в порядке методической поддержки введения эффективного контракта (трудового договора с педагогическими работниками) в субъектах РФ, Министерству образования и науки Российской Федерации разработать и направить в регионы в регионы методические рекомендации по совершенствованию показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, связанных непосредственно с оценкой их профессиональной деятельности на основе уровневых профессиональных стандартов, разработанных с учетом предметной специфики и требований к разным уровням профессионализма.

По мнению Профсоюза, важно при подготовке этих рекомендаций учесть положительную практику стран, добившихся значительных успехов в повышении качества образования, и сосредоточить внимание на проработке критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников, основанных на оценке вклада учителя в академическую успеваемость и личные достижения обучающихся, характеристик профессионального роста педагога, а также его участия в профессиональном развитии коллег.

Замечания и предложения к разделу (направлению) Комплексной программы «Повышение престижа профессии»

По мнению Профсоюза, раздел (направление) «Повышение престижа профессии» нужно существенно доработать для достижения поставленной главной цели - повышения профессионального уровня педагогических работников. Содержание раздела должно определять не только меры, связанные с повышением престижа педагогической профессии, но, в первую очередь, меры, направленные на создание механизмов мотивации педагогических работников разных категорий к повышению профессионального уровня, к профессиональному развитию и сохранению их в педагогической профессии в течение всей трудовой деятельности, и, конечно, меры, обеспечивающие

реальные условия привлечения к педагогической деятельности высококвалифицированных специалистов, исходя из приоритетных задач государственной кадровой политики в сфере образования.

В проекте Программы предлагаемые меры сфокусированы в основном на развитии инициативы педагогов, в первую очередь, молодых, креативных, на включении их в разработку предложений по повышению статуса педагога и престижа педагогической профессии. В основном делается ставка на решение проблем системы образования в самой системе. Даже такую непонятную пока меру, предложенную в Программе, как «разработка базового стандарта социальной поддержки молодых педагогов», планируется адресовать в виде методических рекомендаций только органам управления образованием субъектов РФ. Однако, по нашему мнению, для решения поставленной задачи повышения профессионального уровня педагогических работников ресурса только системы образования явно недостаточно.

Требуется решение проблемы педагогов пенсионного возраста, различные варианты привлечения их на условиях частичной занятости, а также проблемы трудоустройства молодых педагогов, поэтому соответствующие меры также должны быть предусмотрены в этом разделе.

В данном разделе, на взгляд Профсоюза, должны быть предусмотрены различные комплексы мер кадрового обеспечения выполнения конкретных задач успешного и результативного обучения детей, которые целесообразно применять на всех этапах, связанных с преодолением дефицита педагогических кадров (в том числе по отдельным дефицитным предметам) и необходимостью выращивания этих кадров, и, в частности:

- при отборе кандидатов для подготовки будущих учителей и их подготовке,
- при трудоустройстве учителей,
- при вступлении учителя в должность и сопровождении его деятельности на начальном этапе с использованием института наставничества, при организации непрерывного обучения,
- при формировании методики оплаты труда и создании надлежащих условий труда (сокращенная нагрузка, работа под кураторством опытного учителя),
- при вовлечении учителей в разработку образовательных реформ и формировании различных маршрутов карьерного роста.

В этом разделе, на взгляд Профсоюза, должны быть определены меры по созданию института наставничества, системы карьерного роста, непрерывного профессионального развития педагогических работников разных профессиональных возрастов.

При доработке Комплексной программы полагаем важным включить в Программу меры по кадровому обеспечению задач, связанных с обучением различных групп детей (талантливых, с ограниченными возможностями здоровья; детей из семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации; детей, проживающих в неблагоприятных, отдаленных регионах), а также меры по

социальной поддержке учителей, работающих в сложных социальных условиях и др.

Важно, по мнению Профсоюза, включить в проект Программы специальный перечень мер, направленных по сути на формирование мотивации выбора педагогической профессии, которые активно используются в отдельных странах, добившихся высокого качества образования, такие как:

- выплата стипендии студентам, осваивающим педагогические образовательные программы, сопоставимой с размером зарплаты молодых специалистов других видов деятельности в этих странах (Англия, Сингапур);
- отмена налогов на стипендии, «амнистия» кредитов на образование;
- «золотое» приветствие – единовременное поощрение для притока учителей для преподавания дефицитных предметов, специальная кампания, рекламирующая преимущества получения педагогической профессии для карьерного роста (Англия);
- создание системы роста по карьерной лестнице – две-четыре ступени профессионального роста (Австралия);
- надбавки за непрерывный стаж работы в профессии.

Следует рассмотреть возможность включения в данный проект Программы позиций, отражающих необходимость законодательного закрепления показателей социального статуса педагогических работников, которые определяют экономическое положение индивида в данном социальном статусе. К ним следует отнести:

- единые подходы к регулированию заработной платы работников образовательных учреждений на основе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;
- федеральные государственные гарантии по оплате труда по всем профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в виде базовых размеров окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы;
- механизмы повышения гарантированной (постоянной) части оплаты труда, способной обеспечивать повышение престижа педагогической профессии, статуса педагогических работников в конкретных социально-экономических условиях.

В проекте Программы и в плане мероприятий по её реализации необходимо предусмотреть проведение анализа удовлетворённости рынка педагогического труда в условиях демографического роста, а также создание единой электронной системы вакансий педагогов.

По мнению Профсоюза, следовало бы более четко определить меры по привлечению выпускников учреждений педагогического профессионального образования к работе в организациях общего образования с учетом того, что неотъемлемой частью кадровой политики субъектов РФ остается право органов государственной власти субъекта РФ устанавливать дополнительные меры государственной поддержки для привлечения их к педагогической деятельности

(ч.10.ст. 97 Закона № 273-ФЗ).

На взгляд Профсоюза, потребуется законодательно закрепить возрастной ценз понятия «молодой педагог», установить, соответствует ли он понятию «молодой специалист», употребляемому в настоящее время при формировании и реализации системы мер дополнительной социальной поддержки педагогических работников, и внести необходимые изменения в порядок применения этих мер.

Необходимо пояснить целесообразность поставленной задачи разработки базового стандарта социальной поддержки молодых педагогов, включающего, по мысли разработчиков этого раздела Программы, «статусные права и обязанности, статусный образ, статусную идентификацию, условия и ресурсы для реализации статусной позиции», учитывая некорректную трактовку самого термина «базовый стандарт социальной поддержки молодых педагогов».

Требует уточнения формулировка предложения, с целью обеспечения эффективности его реализации, об учреждении отдельной Государственной премии в области образования с учетом того, что уже учреждена Государственная премия Российской Федерации за выдающиеся достижения в области гуманитарной деятельности в размере 5 млн. рублей, которая присуждается за выдающиеся достижения в области гуманитарной деятельности и является высшим признанием заслуг личности перед государством в деле духовного развития Отечества, укрепления нравственных основ и установления гармонии, мира и согласия в обществе. Кроме этого, реализуется Указ Президента Российской Федерации о совершенствовании системы государственного премирования за достижения в области науки и техники, образования и культуры (в ред. Указов Президента РФ от 23.02.2013 г. № 173).