

УСЛОВИЯ ТРУДА И ЗАРПЛАТА УЧИТЕЛЯ

Из выступления на Пленарном заседании Центрального комитета Профсоюза 6 декабря 2005 г.



Галина Меркулова,
председатель
Профсоюза
работников
народного
образования
и науки РФ

Более десяти лет в нашей стране идут процессы обновления образования, его модернизации.

Центр тяжести в развитии содержания образования, обеспечения качества обучения приходится на конкретное образовательное учреждение, класс, аудиторию. Задачи модернизации решают конкретные педагоги вместе с учениками, их родителями, общественностью. Поэтому так важно создать условия для культурного, духовного и профессионального роста педагогических работников, улучшить оплату, условия и организацию труда, повысить уровень жизни и в целом их общественный статус.

В Трудовом кодексе РФ под условиями труда понимается совокупность факторов производственной сферы и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209).

На определении условий труда в Трудовом кодексе основан достаточно широкий перечень требований к организации труда, нормативов его охраны. Тем не менее это определение не позволяет раскрыть особенности педагогической работы, говорить об условиях, которые обеспечивают её эффективность (качество образования), удовлетворённость педагога своим трудом.

Как альтернатива приведённому узкому пониманию условий труда, в мировой практике уже сложилось иное, широкое понимание: условия труда — это вся совокупность технологических, социальных, гигиенических, эстетических, психологических факторов, которые воздействуют на человека в процессе труда и должны быть учтены ещё на стадии научных разработок, проектирования, создания новых и модернизации старых предприятий. Ясно, что такое определение нуждается в уточнении и более конкретном наполнении.

Оценивая состояние условий труда и в целом положение учителя, преподавателя, мы опираемся на официальную статистику, информацию, полученную из территориальных организаций профсоюза, данные социологических исследований, которые проводились по заказу ЦК Профсоюза и региональных органов управления образованием, а также на результаты проведённого в мае — июне 2005 г. Центром социологических исследований МГУ мониторингового исследования по оценке реальных и потенциальных последствий реформ для учителей.

В рамках федерального исследования опрашивались учителя и директора школ, руководители муниципальных органов управления образованием, представители школ и попечительских советов, других органов общественно-государственного управления школой в 31 субъекте Федерации.

В рамках региональных исследований опрошены учителя и директора общеобразовательных школ Самарской, Свердловской, Воронежской областей, Республики Чувашия в городской и сельской местности. Помимо этого при подготовке пленума нам очень помогли социологические исследования проблем жизнедеятельности преподавателей вуза, учителей, проводимые Московской городской организацией профсоюза.

В учебных заведениях общего и профессионального образования российской системы образования работает более 2 млн воспитателей, учителей, преподавателей, мастеров производственного обучения. В сфере образования занято более 70% докторов и кандидатов наук от общего их числа по отраслям экономики, около 80% учителей имеют квалификационные категории. Таким образом, сфера образования по сей



день сохраняет высокий профессиональный потенциал кадров.

Сегодня в отрасли молодых учителей не более 12%, в общеобразовательных учреждениях — более 40% учителей со стажем свыше 20 лет, до 14% — учителей пенсионного возраста, а в отдельных регионах этот процент гораздо выше (в Мурманской области, например, учителей пенсионного возраста 27%).

При этом в последние годы на работу в школы приходят менее 30% выпускников учреждений профессионального педагогического образования. Так, в Псковской области в 2005 г. учреждения профессионального педагогического образования направили на работу 305 молодых специалистов, но в начале учебного года приступили к работе только 100 человек, хотя потребность областной системы образования в педагогических кадрах составляет 338 человек.

По данным Минобрнауки России, на начало 2004/05 учебного года в школах более 50 тысяч вакансий; при этом 8–10 тысяч молодых специалистов ежегодно покидают школу.

Потребность образовательных учреждений в отдельных специалистах остаётся высокой. Например: в Приморском крае школы по-прежнему нуждаются в учителях иностранных языков, истории, русского языка и литературы, информатики, математики, физики, физической культуры; в дошкольных учреждениях не хватает воспитателей. Из-за того, что учителей и воспитателей не хватает, увеличивается нагрузка работающих педагогов, учителя вынуждены вести предметы не по специальности. В отдалённых сельских школах молодых специалистов, как правило, практически нет, поэтому учителя более старшего возраста получают полторы-две ставки, ведут занятия по нескольким предметам. Если в школе и появляются молодые учителя, то вскоре уходят из-за крайне низкого заработка.

По информации Минобрнауки России, за последние три учебных года за-

крыто 3388 образовательных учреждений из-за сокращения контингента учащихся, преобразования начальных и основных школ в структурные подразделения учреждений среднего (полного) общего образования, а также по причине аварийного состояния зданий. В таких случаях возникает проблема трудоустройства высвобождаемых учителей и эта проблема становится всё более актуальной для многих субъектов Федерации. Ясно, что необходимы превентивные меры: своевременная разработка программ переподготовки и трудоустройства педагогических кадров.

К сожалению, кадры сегодня высвобождаются и в процессе введения нормативного подушевого финансирования, цель которого — оптимизация бюджетных расходов, на деле оборачивается экономией на школе.

Предполагается, что внедрение новых экономических механизмов должно повысить хозяйственную самостоятельность школы.

Однако отсутствие у подавляющего большинства руководителей школ финансово-экономической подготовки не даст возможности в полной мере использовать преимущества хозяйственной самостоятельности, что, в свою очередь, не позволит улучшить и материальное положение учителей.

Активно формируемые сегодня институты общественного управления сами по себе (сегодня) вряд ли смогут служить инструментом развития демократических основ в управлении школой: необходимы специальные учебные программы для того, чтобы учителя и школьные администраторы могли приобрести навыки и опыт участия в общественном управлении. Очевидно, что здесь огромное поле деятельности для профсоюза в целом и его организаций.

По прогнозным оценкам, в связи с изменением демографической ситуации по 2009 год включительно количество учащихся будет сокращаться. Но к 2010 году ожидается стабилизация общего числа учащихся и тенденция к росту числа учеников начальной школы. Это означает, что к тому времени учителей начальных классов может не хватать, в то время как на второй и третьей ступени среднего образования учителей по некоторым специальностям окажется слишком много.

По прогнозу Минобрнауки в связи с демографической ситуацией и предполагаемыми структурными изменениями в сфере образования, например, в Ярославской области ожидается избыток учителей математики (270 человек), русского языка и литературы (284 человека), физики (80), иностранного языка (296); а в Алтайском крае, наоборот, вероятен недостаток учителей по тем же специальностям (кроме физики).

Это убеждает в том, что нужно провести по всем регионам тщательный кадровый мониторинг для уточнения кадровой политики.

Большинство опрошенных учителей и директоров школ считают статус педагога в обществе очень низким и объясняют



это низкой зарплатой учителя: денег педагогам хватает только на питание и товары первой необходимости.

Основная зарплата — важнейший и для многих единственный источник дохода. Правда, есть доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетом, однако для большинства это всего 16–20% общего дохода.

Незначительную часть доходов учителей составляет зарплата от совместительства в других учреждениях образования (этот вид деятельности назвали 6% опрошенных), других школах (3%) и организациях (3%), занятий репетиторством (8%).

Совместительством занимаются около 33–35% городских и 28% сельских учителей, частным репетиторством — лишь 12% учителей.

Каждый пятый учитель страны (22,3%) ответил, что сталкивался с задержкой зарплаты в течение последних двух лет. Большинство учителей и директоров школ (60,6% и 60,4% соответственно) считают, что зарплата учителя никак не зависит от внебюджетных доходов школы. Такое влияние в большей мере ощущается в столицах субъектов Федерации, в наименьшей — в сельской местности.

По данным федерального исследования, лишь 57,1% учителей и 68,8% директоров считают себя адаптировавшимися к изменениям в стране в последнее десятилетие.

Отвечая на вопрос, что в работе кажется наиболее существенным и важным, учителя выделили следующие аспекты своей деятельности: содержание труда, большой летний отпуск, необходимость постоянного профессионального роста, возможность реализовать свои способности, хорошую атмосферу в образовательном учреждении, пребывание в достаточно культурной среде, высокий профессиональный уровень коллег, свою школу, самостоятельность, свободу деятельности.

Обычно еженедельная поурочная нагрузка учителя составляет от 17 до 30 часов; учебную нагрузку более ставки имеют половина российских учителей. Несмотря на загруженность самыми различными видами деятельности (от подготовки к урокам до общения с родителями и бумажной работы), более половины учителей (53,4%) еженедельно уделяют 1–4 часа повышению своей квалификации, чтению профессиональной литературы; от 5 до 8 часов уходит на это у трети учителей. Не находят времени для чтения профессиональной литературы и повышения квалификации от 5 до 10% учителей.

Почти половина учителей сообщили, что их рабочая нагрузка возросла по сравнению с той, что была 5 лет назад; всего лишь 16% учителей отмечают, что их рабочая нагрузка в той или иной степени уменьшилась.

Основная часть учителей тратит на внеклассную работу 1–4 и 5–8 часов соответственно. У 12,4% учителей в структуре еженедельной занятости нет внеклассной работы со школьниками.

Исследования в очередной раз подтверждают завышенную самооценку учителя: многие педагоги не критичны по отношению к себе, не пытаются посмотреть на себя со стороны и ответить на вопрос: насколько учитель соответствует тем требованиям, которые к нему предъявляет общество.

Родителей устраивает уровень профессиональной подготовки не всех учителей: по мнению родителей многие из них, оказывают психологическое давление на детей, не владеют современными методами обучения.

Сегодня в России почти половина учителей (47,6%) в большей или меньшей степени пессимистичны в отношении практики реализации реформы. Считает, что реформа идёт в правильном направлении, значительно меньше учителей — 27%. Не определились в своём отношении к ходу реформы 22,4% опрошенных.

Высказывая недовольство ходом реформы, многие участники опроса ссылались на то, что не чувствуют себя полноценными её участниками. Педагоги считают, что реформаторы плохо знают систему общего образования в целом, основные проблемы современной школы.

Среди молодых людей больше, чем в других группах, тех, кто выбрал свою профессию только потому, что не было другого выбора. Молодые учителя чаще, чем другие, готовы сменить профессию и уйти из школы.

Если учесть, что мало кто из работников сферы образования готовы порекомендовать своим детям избрать профессию учителя, и даже представители учительских династий в своём большинстве не хотели бы видеть своих детей учителями, перспектива пополнения учительских кадров представляется весьма неутешительной.

Всё это усугубляется проблемами, связанными с объективными демографическими процессами в стране. На «обезлюдившем» рынке труда у молодых людей будет значительно лучшие



возможности выбора, чем сегодня, и они, скорее всего, не выберут профессию школьного учителя.

К понятию условий труда относятся и техническое состояние зданий школ. Безусловно, есть сдвиги в их ресурсном обеспечении: больше средств выделяется на развитие и реконструкцию их материально-технической базы, на учебно-методическое обеспечение образовательного процесса. Примером тут могут послужить Омская, Липецкая, Брянская, Новосибирская, Калининградская области.

Вместе с тем (по данным регулярной отраслевой статистики) более трети учреждений дошкольного и общего образования находится в плохом техническом состоянии, что может стать и становится причиной аварийных, внештатных ситуаций, гибели учеников и учителей. Больше всего зданий образовательных учреждений в аварийном состоянии в республиках Саха (Якутия) — 10%, Бурятия — 9%, Чеченской Республике — 4%, Ставропольском крае — 6%, Ханты-Мансийском автономном округе — 4,5%.

По данным Министерства чрезвычайных ситуаций, число аварий в коммунальных сетях с началом отопительного сезона (октябрь) увеличивается в полтора раза. Как правило, в первую очередь страдают объекты социальной сферы: школы, детские сады, больницы.

Ситуацию усугубляет то, что подготовка коммунальных систем, завоз топлива финансируется из муниципальных бюджетов. Прогноз МЧС подтверждается и в этом году. Так, в Твери в октябре 2005 г. температура в школах и детских садах была около восьми градусов тепла.

И это лишь некоторые примеры, характерные, за редким исключением, практически для каждой территории.

Пятая часть общеобразовательных учреждений фактически не имеет возможности обеспечивать учащихся и работающих горячим питанием. Это — путь к хроническим заболеваниям, столь характерным для наших учителей.

В подавляющем большинстве территорий практически отсутствуют возможности для лечения и оздоровления педагогов, поскольку уже четвертый год Фонд социального страхования не выделяет на это средства.

Отказываясь пойти навстречу доводам наших профсоюзных организаций о необходимости принять специальные отраслевые программы, власти мотивируют это тем, что школьные учителя как профессиональная группа занимают по уровню заболеваемости «среднее» положение — более благополучное, чем, например, работники химических производств или шахтеры. Мы будем настаивать на решении этих проблем с учётом специфики труда учителя, преподавателя, который по сложности и напряжённости значительно отличается от условий труда, например, банковских служащих, научных работников, о чём свидетельствует и более низкий уровень их заболеваемости.

Также далека от идеальной ситуация с повышением квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников в условиях модернизации российского образования. Для того чтобы каждый работник смог реализовать своё право на дополнительное профессиональное образование не реже одного раза в 5 лет, ежегодно повышать квалификацию и проходить переподготовку должны примерно 25% всех педагогических работников взятой территории.

Вместе с тем, по данным отчётов, представленных в Академию повышения квалификации и переподготовки персонала по итогам 2003 г. региональными отраслевыми учреждениями, в Мордовии и Удмуртии, Нижегородской, Самарской, Саратовской, Свердловской, Челябинской, Астраханской, Новосибирской областях, Хабаровском и Амурском краях, Чукотском автономном округе в год проходят переподготовку и повышение квалификации менее 15% педагогов; более 35% — только в Рязанской, Новгородской, Псковской, Томской, Сахалинской областях, республиках Калмыкия, Северная Осетия, Карачаево-Черкесия, Алтай, Хакасия, Ставропольском крае. По ряду территорий данных нет вообще.

В Самарской области 40% от общего количества опрошенных учителей за пять лет повышали свою квалификацию только один раз, в основном по учебным программам с объёмом более 100 часов.

Процент прошедших переподготовку незначителен — не более двух. Ни один из обследованных педагогических работников за последние 5 лет ни разу не проходил стажировку.

Своевременное повышение квалификации сегодня не всегда доступно каждому учителю: педагоги не могут заниматься на курсах из-за большой учебной нагрузки, отсутствия замены на время курсовой переподготовки. Качество подготовки на курсах часто оставляет желать лучшего. Поэтому ещё раз подчеркнём: каждый сотрудник муниципальной системы образования должен знать, какой результат для данной



системы образования оптимален, и этот результат должен быть измеримым, чтобы человек был уверен в однозначности, объективности оценки достигнутого им результата. В аттестационных требованиях к работникам системы образования должны быть зафиксированы требования к профессиональной компетентности специалистов всех категорий, требования к обучению (например, регулярность).

Поскольку качество образования становится главной целью реформирования, более значимой и ответственной должна быть роль муниципальных методических служб, которые должны разработать и довести до каждого руководителя и учителя требования к его знаниям и умениям, оказать учителю необходимую методическую помощь для более успешного выполнения этих требований.

Существующая система повышения квалификации не позволяет учителю рассчитывать на какие-либо моральные либо материальные преференции. Всё это, естественно, самым отрицательным образом сказывается на мотивации профессионального роста, повышения квалификации.

Формы материального и морального стимулирования педагогических кадров сегодня не отличаются многообразием. А сами учителя среди форм поощрения, которые способствуют их профессиональному развитию, называют направление на курсы повышения квалификации или стажировку; содействие в получении гранта на важный для педагога проект; возможность участвовать в международных образовательных проектах, в престижных конкурсах, установление наиболее удобного графика работы и возможность выбора учебной нагрузки; назначение педагога членом аттестационной комиссии, экспертной группы; аттестацию на более высокую квалификационную категорию. Этот перечень можно расширить.

Необходимо развивать сеть краткосрочных курсов, курсов дистанционного обучения, вести занятия в максимально удобное для слушателей время.

Полагаем, что можно выделить направления, по которым профсоюз совместно с органами управления образованием может и должен выстроить свою работу для повышения конкурентоспособности, мотивации профессионального развития и закрепления кадров в образовании.

Для этого необходимы анализ действующей в регионе системы подготовки и переподготовки педагогических работников: какие учреждения этим занимаются, в каком объёме; достаточно ли их усилий для охвата в год 20–25% работников образования, в том числе в связи с введением новых технологий обучения в рамках модернизации образования (профильное обучение, тестовые технологии и т.п.); участие в разработке различных схем организации подготовки и переподготовки учителей с соблюдением главного принципа: своевременность

(не реже чем раз в 5 лет) и бесплатность для учителя, включая затраты на проезд и проживание при обучении; участие в мониторинге потребности в педагогических кадрах в регионе, выработке региональной кадровой политики; контроль за соблюдением законодательно закреплённых прав педагогических работников, борьба за расширение этих прав за счёт норм, закреплённых региональным законодательством. Набор конкретных мер может быть различным, многое здесь зависит от региона.

Одно из важнейших направлений повышения квалификации учителей — освоение информационных технологий. В каждую школу направлен комплект образовательных электронных изданий, однако эффект от этих мер нельзя признать значительным. Так, учителя готовились в основном как пользователи персонального компьютера, для которых компьютер не более чем информационный ресурс. Они, как правило, не используют и не готовы использовать информационные технологии в обучении, а компьютер как средство обучения.

Компьютерные и информационные технологии внедряются в процесс школьного образования пока лишь частично и не системно, что резко снижает ожидаемый эффект. Кроме того, в школах часто нет доступа в Интернет.

Серьёзные меры по информатизации образования: дальнейшему обеспечению компьютерной техникой школ и подключению за два года не менее 40 тысяч школ к Интернету, намечены в предложенных Президентом России В.В. Путиным приоритетных национальных проектах в сфере образования.

Конечно, эти, как и другие названные в национальных проектах меры дадут ожидаемый эффект лишь в том случае, если будут сопровождаться широкомасштабным обучением педагогических и руководящих работников школ. **НО**