



На сцену, молодежь!

«Педагогический дебют» расширяет свои границы



1 апреля в Москве стартовал очный этап Всероссийского конкурса «Педагогический дебют-2013». В этом году конкурс проходит по новой схеме, помимо учителей в нем впервые принимают участие педагоги дополнительного образования, директора образовательных учреждений и их заместители. Объединяет всех конкурсантов то, что их педагогический или управленческий стаж не превышает трех лет.

В заочном туре приняло участие свыше 180 человек, а бороться за победу в Москву приехали 54 учителя, шесть директоров, семь заместителей директора и пять педагогов дополнительного образования из 32 регионов Российской Федерации. Лауреатам конкурса предстоит продемонстрировать свое мастерство в следующих заданиях: презентация педагогического проекта «Моя инициатива в образовании», учебное занятие по предмету (в номинации «Молодые учителя» и «Молодые педагоги дополнительного образования»), публичное выступление. Три лауреата в каждой номинации, набравшие наибольшее количество баллов по результатам второго тура, объявляются победителями конкурса. Авторы пяти лучших проектов, представленных на заочный этап, будут отмечены почетными дипломами и ценными подарками.

Но не только конкурсные испытания ожидают участников, организаторы подготовили для них интереснейшую экскурсионную программу, а в один из вечеров их ждет в гости Театр Антона Чехова на спектакль «Ужин с дураком» с Геннадием Хазановым в главной роли.

Конкурс проводится Ассоциацией лучших школ, Общероссийским профсоюзом образования при поддержке Министерства образования и науки РФ. Принимает участников одно из лучших образовательных учреждений Москвы - гимназия №1518, возглавляемая народным учителем России Мариной Фирсовой. В день открытия с участниками встретились учредители конкурса. Секретарь, заведующий правовым отделом аппарата Общероссийского профсоюза образования Михаил Авдеенко рассказал о действиях профсоюза по закреплению в новом законе «Об образовании в РФ» социально значимых прав и гарантий педагогов и студентов, о последних проектах и мероприятиях, направленных на дальнейшее развитие организации, и, конечно, пожелал всем участникам победы - «как в конкурсные дни, так и в повседневной жизни».

Подробный репортаж читайте в одном из следующих номеров «МП»

Официоз

Комитет Госдумы по образованию возглавил Вячеслав Никонов

Известный политолог и публицист, декан факультета государственного управления МГУ Вячеслав Никонов утвержден на пост председателя Комитета по образованию Государственной Думы РФ. Его предшественник Александр Дегтярев возглавил Комиссию по этике.

Вячеслав Алексеевич Никонов, внук советского партийного деятеля Вячеслава Молотова, сын известного ученого-международника Алексея Дмитриевича Никонова, родился в Москве в 1956 году. В 1973-м поступил на исторический факультет МГУ имени М.В.Ломоносова, по окончании которого работал на кафедре Новой и Новейшей истории, был секретарем комитета ВЛКСМ, секретарем парткома факультета. В 1981 году защитил кандидатскую диссертацию, а в 1989-м стал самым молодым доктором исторических наук в СССР (тема диссертации - «Идейно-политическая эволюция республиканской партии США после Второй мировой войны»).



Начиная с 1990 года занимал различные государственные должности, в том числе работал в аппарате Президента СССР Михаила Горбачева. В 1993 году избран в Государственную Думу РФ по федеральному списку Партии российского единства и согласия (ПРЕС). В 1997-2001 годах был членом Политического консультативного совета при Президенте РФ, Комиссии по правам человека при Президенте РФ, экспертного совета Комиссии при Президенте РФ по противодействию политическому экстремизму.

В 2003 году возглавил фонд «Единство во имя России», учрежденный ведущими научными и аналитическими центрами страны. В 2006-2009 годах - член Общественной палаты РФ. С 2007 года - исполнительный директор, а с августа 2012-го - председатель правления фонда «Русский мир», созданного для популяризации русского языка.

С 2011 года - депутат Госдумы от «Единой России». До перехода в Комитет по образованию занимал пост первого заместителя председателя Комитета по международным делам.

- Рассматриваю образование не как отрасль народного хозяйства, а как стратегию и тактику развития интеллектуального потенциала нации, как задачу номер один и для государства, и для общества. Современное высококлассное образование могло бы стать, без преувеличения, одним из столпов национальной идеи. Для этого предстоит еще много сделать. У нас приличное среднее и высшее образование, но слабое «высшее высшее», то есть тот уровень, на котором готовят магистров и аспирантов, - заявил Вячеслав Никонов.

По его словам, первоочередные задачи комитета - внесение поправок в 180 законов, которые следуют за новым законом об образовании. Никонов подчеркнул, что это должно быть сделано в рамках весенней сессии, чтобы к 1 сентября все было готово.

Александр СИМОНОВ



Новости

А вы готовы платить за образование?

Как сообщает исследовательский холдинг Romir, 73% процента россиян готовы платить за образование своих детей (общее среднее, среднее профессиональное и первое высшее). А 68% согласны оплачивать собственное второе высшее образование и программы повышения квалификации. Социологический опрос проводился в 8 федеральных округах.

На вопрос о сумме, которую респонденты могут отдавать за обучение, 71 процент ответили, что готовы платить в пределах 50 тысяч рублей в год. 20 процентов называют посильную сумму в 50-100 тысяч, 9 процентов - более 100 тысяч рублей. Готовность платить за обучение зависела от места проживания респондентов, их уровня дохода и образования. Например, в Южном федеральном округе не против оплачивать образование лишь треть опрошенных. А больше всего тех, кто готов платить за учебу, в Сибирском регионе. Респонденты со средним образованием считают, что их детям вполне достаточно одного высшего образования. А вот люди, имеющие вузовский диплом, понимают ценность второго высшего образования, различных программ повышения квалификации.

Впрочем, вопрос о полном переходе России на платное образование не стоит. Президент Владимир Путин в середине марта заявил: «Это чушь, полная и абсолютная. Такого в нашей стране, во всяком случае, пока я президент, никогда не будет».

Игорь ВЕТРОВ

В Тамбове обсудили программу «Доступная среда»

Круглый стол, на котором обсуждались задачи, стоящие перед образовательными учреждениями Тамбовской области в рамках государственной программы «Доступная среда» на период с 2011 по 2015 год, состоялся в тамбовской школе №5 имени Юрия Гагарина.

В обсуждении участвовали специалисты областного управления образования и науки, Тамбовского института повышения квалификации работников образования, сотрудники муниципальных органов управления образованием, а также директора образовательных учреждений, в которых создаются специальные условия для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Сегодня в Тамбовской области 20 таких школ, где ребята с ограниченными возможностями и дети, не имеющие нарушений развития, обучаются совместно. По словам организаторов круглого стола, инклюзивное образование призвано обеспечивать равное отношение ко всем и одновременно создавать особые условия для детей, имеющих особые образовательные потребности. Сейчас в этих 20 школах обучается 521 ребенок с различными проблемами здоровья, из них 246 имеют инвалидность.

В ближайшее время планируется значительно расширить список учреждений Тамбовской области, где будет создана доступная среда. В 2013 году специальные условия будут созданы в 30 общеобразовательных учреждениях области. Кроме того, к государственной программе планируется присоединить дошкольные учреждения, а также учреждения профессионального образования.

Участники круглого стола отметили целый ряд особенностей, возникающих при организации инклюзивного обучения. Основная задача - подготовка квалифицированных специалистов. Не менее важным остается формирование толерантного отношения всех участников образовательного процесса друг к другу и особенно к детям с ограничениями здоровья.

Татьяна МАСЛИКОВА

Через тернии к «Спутнику»

Педагоги вузов и школ купят жилье в Воронеже по льготной цене



Здесь будет город-сад: Тамара БИРЮКОВА на участке, где вырастет учительский дом

В Воронеже начинается возведение второго льготного дома для работников образования. Площадка под строительство располагается напротив бывшей гостиницы «Спутник» (ныне это «АМАКС Парк-отель») на Московском проспекте. Контролировать работы будут совместно региональное правительство, областной Департамент образования, науки и молодежной политики и Воронежский обком Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Напомним, что у профсоюза уже есть хороший опыт - в 2005 году в областном центре был сдан в эксплуатацию первый учительский дом, построенный по инициативе обкома и под его контролем.

Главный «виновник» нынешнего события - Президент России Владимир Путин. Еще в бытность премьером осенью 2011 года он выступил с инициативой строительства так называемых учительских домов и объединения с этой целью работников в жилищные кооперативы. Путин возложил на Федеральный фонд содействия развитию жилищного строительства безвозмездное предоставление таким кооперативам участков под застройку, а субъектам Федерации было предложено взять на себя обустройство участков всеми необходимыми коммуникациями и решение организационных вопросов по созданию ЖСК. Проект был озвучен применительно к работникам школ и профессорско-преподавательскому составу вузов.

Воронежский обком Профсоюза работников народного образования и науки РФ подхватил идею, как говорится, на лету, и во время ближайшей встречи с губернатором Алексеем Гордеевым председатель обкома Тамара Бирюкова предложила ее воплотить. Губернатор проект поддержал, воронежские областные власти начали его реализацию.

Со своей стороны в работу активно включились профсоюзные организации. И вот результат: в начале этого года в Федеральном фонде содействия развитию

жилищного строительства был утвержден список работников образования от Воронежской области, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительного кооператива. В него вошло 734 человека (400 из них - работники общеобразовательных учреждений, 343 - профессорско-преподавательский состав вузов).

ЖСК получает из федерального фонда участок земли площадью восемь гектаров. Региональные власти обеспечат подключение построенного дома к городским сетям инженерно-технического обеспечения до границ участка. Согласно Федеральному закону «О содействии развитию жилищного строительства» дом возводится, исходя из стоимости одного квадратного метра общей площади жилья, равной его средней рыночной стоимости в субъекте РФ, которая в Воронежской области на VI квартал 2012 года составила 29 тысяч рублей. Для сравнения: по данным облстата на тот же квартал, стоимость одного квадратного метра общей площади на первичном рынке жилья равнялась 40 тыс. 241 рубль, на вторичном - 44 тыс. 849 рублей.

Законодательно определено, что размер первого взноса для члена ЖСК не может быть ниже 30 процентов стоимости жилья. Уплата взносов производится после утверждения устава (в котором по согласованию с подрядчиком прописываются доли и сроки внесения средств) и регистрации ЖСК.

Обком профсоюза будет делать все для того, чтобы программа не про буксовывала ни на одном из этапов. Но при самом благоприятном стечении обстоятельств строительство дома начнется не ранее, чем в конце весны - начале лета этого года, а первый подъезд будет заселен через полтора года.

К чести руководства Воронежской области следует добавить, что регион в числе немногих субъектов Федерации, которые оперативно откликнулись на инициативу руководства страны по строительству учительских домов. Кроме Воронежской области таких субъектов всего 16. Причем в

большинстве ЖСК создаются только для учителей либо на базе одного вуза...

Больше всего обком профсоюза сегодня обеспокоен тем, что федеральное законодательство ограничило членство в ЖСК двумя категориями: работниками общеобразовательных учреждений и профессорско-преподавательским составом высших учебных заведений. В кабинете председателя организации Тамары Бирюковой то и дело раздаются телефонные звонки с вопросом: «Почему про нас забыли? Мы ведь тоже педагоги...» Проблему ставят сотрудники детских садов, учреждений дополнительного, начального и среднего профессионального образования.

12 февраля председатель обкома профсоюза Тамара Бирюкова обратилась к мэру Воронежа Сергею Колиуху с просьбой рассмотреть вопрос о строительстве кооперативного жилого дома для педагогических работников перечисленных учреждений на месте здания вечерней школы №6, признанного аварийным: «Просим предоставить участок на таких же льготных условиях, что и при строительстве первого учительского дома в Воронеже, запущенном не без вашего участия и завершившемся в 2005 году: земля была выделена бесплатно, подводка коммуникаций осуществлялась за счет средств городского бюджета, половина квартир реализована по коммерческим ценам. Тогда это позволило вдвое по сравнению с рыночной ценой уменьшить стоимость жилья, что имело принципиальное значение для социально незащищенных категорий работников, к которым на протяжении многих последних лет, к большому сожалению, относились и продолжают относиться педагоги. Верим, что и на этот раз Вы не останетесь глухи к проблемам учителей».

В обкоме профсоюза очень надеются на то, что мэр поможет решить острую проблему, тем более что переговоры по строительству учительского дома на площадке вечерней школы №6 с Сергеем Михайловичем велись еще на стадии его предвыборной кампании.

Людмила ТОРЕЕВА



Распоряжение Правительства РФ №2620-р от 30 декабря 2012 года, которым утверждена дорожная карта «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», еще только осмысливается и обсуждается педагогическим сообществом, а в отдельных «передовых» регионах увольнения учителей уже идут полным ходом. Улавливая веяния времени, предчувствовать нарождающиеся тенденции или, как в народе говорят, бежать впереди паровоза умеют, например, чиновники Нижегородской области. Они сами додумались до сокращения учителей.

Поводом послужило требование президента о доведении средней педагогической зарплаты до уровня средней по экономике. Поскольку сделать это без оптимизации расходов невозможно, в ход пошли мало популярные в народе меры - увольнения. В больших городских школах дело решилось быстро и почти бескровно. Администрация просто «вежливо попросила» глубоких пенсионеров - те, конечно, без особого энтузиазма, но согласились. Кроме того, директора поставили перед выбором учителей, не слишком заинтересованных в заработках и ведущих три четверти, а то и половину ставки (в каждой городской школе есть такие). Они должны были либо уйти из школы добровольно, либо «загрузиться» по полной. Часы уволившихся педагогов разделили между собой оставшиеся, средняя зарплата выросла. Директора школ остались довольны, управленцы районного звена отчитались перед вышестоящими товарищами, но, увы... на величине средне-областной зарплаты учителей это мало сказалось. Потому что сельские школы, на закрытие которых в Нижегородской области объявлен временный мораторий, по-прежнему давали низкие показатели. Учеников мало, финансирование соответствующее, а количество предметов то же, что и в городской школе, и кто-то должен их вести.

Как соблюсти баланс: не потерять специалистов, не ухудшить качество обучения и среднюю зарплату по школе повысить? В сельских условиях задача невыполнимая по определению. Понимают это как педагоги, так и директора, поэтому, как правило, соглашаются на небольшую в сравнении с городской зарплатой. Уж лучше сохранить саму школу и мир в коллективе, чем ссориться друг с другом и требовать повышения. Но мир и согласие сбереж не везде получилось. В ряде районов оптимизацией расходов занялись еще до начала текущего учебного года. Получив приказ Министерства образования довести среднюю по району зарплату до средней по экономике своими муниципальными силами (которых, конечно же, маловато), начальники управлений велели директорам изыскивать внутренние резервы. А где их искать? Ресурс один - педагоги. Скрепя сердце и подавив личные чувства (профессиональной солидарности, этики, чисто человеческой жалости), директора начали поиск тех, кого можно уволить.

Самая большая трудность состояла в том, что найти будущую жертву предстояло не где-то там, а среди своих же коллег, которые на протяжении многих лет считались соратниками и единомышленниками, помогали. Это трудное дело для любого, даже самого жесткого руководителя. Но на весах лежит слишком многое: либо ты выполнишь приказ начальства и уволишь по сокращению двоих-троих бывших товарищей, либо уволят тебя как профнепригодного, не справившегося с задачей руководителя. Потеря статуса и оклада для многих директоров гораздо страшнее, чем муки совести.

Про незаконное увольнение Веры Николаевны Козловой и Виктора Александровича Чибисова, педагогов основной

школы в селе Нестиары, которая недавно стала филиалом Богородской средней школы, «Учительская газета» подробно писала в номере №9 за 26 февраля. Еще драматичнее ситуация с увольнением сложилась для Галины Григорьевны Крыловой, учителя русского языка и литературы основной школы в селе Большое Поле Воскресенского района. Она и учитель географии той же школы Татьяна Валерьевна Старостина были уволены как пенсионеры. Такое объяснение обе получили на словах. В приказе об увольнении иная формулировка - «по сокращению штата», в трудовой книжке третий вариант - «по сокращению численности работников». Любопытным является нарушением Трудового кодекса РФ. Потому что в статье 3 ТК РФ написано: «Никто не может быть

редакцию. Вот строки из него: «Горько и обидно, когда учитель отдал всю свою жизнь школе, и его выбрасывают, как ненужную вещь. Больно, когда тебя унижают, оскорбляют, называют «продажной», «неадекватной», ведут в полицию, чтобы повесить уголовное дело... Все это я испытала только для того, чтобы кто-то отчитался о выполнении требования президента - поднять зарплату учителю... У сильного всегда бессильный виноват... Но как этот принцип соединить с другим, которому нас учили: «Сейте разумное, доброе, вечное»?

Меня поддержала прокуратура, но я не восстановлена, меня поддержал райком профсоюза, но к его мнению администрация не прислушалась. Сейчас мои документы находятся в областном суде,

и использование современных средств обучения, современных технологий, в том числе компьютерной техники». Услышав такой аргумент, Галина Григорьевна почувствовала себя оскорбленной вдвойне. Много лет работая директором и не имея секретаря, она вела всю документацию самостоятельно. При ней школа не раз успешно проходила лицензирование и аттестацию, а без использования компьютера это невозможно. Поэтому освоить «современные технологии» ей пришлось раньше многих в Большепольской школе, и нынешний директор об этом не могла не знать. Кроме того, в 2008-2009 учебном году она проходила курсы при НИРО по программе «Образовательная карта как технология информационно-аналитической деятельности». Вся работа шла

Лишние люди

Уволенного педагога поддержал только профсоюз

ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, социального и должностного положения, возраста...» Это если принимать во внимание «пенсионную» версию. Если же говорить о сокращении штата, то в статье 179 ТК РФ сказано, что преимущественное право на оставление на работе в этом случае предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Галина Григорьевна с полным правом, подтвержденным многочисленными документами, относит себя к категории высококвалифицированных специалистов. Во-первых, она имеет высшее педагогическое образование, первую квалификационную категорию, педагогический стаж 42 года, из них 38 лет - преподавательский. Об успешности ее работы могут свидетельствовать 26 грамот и благодарственных писем от органов законодательной и исполнительной власти различного уровня, в том числе Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации, которую педагог получила в 2007 году. Кроме того, в 2009 году, перед процедурой аттестации, Галина Григорьевна прошла курсовую подготовку в Нижегородском институте развития образования по теме «Теория и практика преподавания русского языка и литературы», в 2010-м - модульные курсы «Методика оценки знаний с развернутым ответом ГИА по русскому языку», в 2011-м - курсовую подготовку в Санкт-Петербургском институте культурных программ «Профессиональное развитие учителя в условиях введения ФГОСОО». Контракт сроком на пять лет был подписан ею и управлением образования Воскресенского района 1 апреля 2010 года.

Мириться с увольнением Галина Григорьевна не стала и вначале подала заявление в прокуратуру. Прокуратура согласилась с аргументами уволенной учительницы и дважды дала предписание директору школы восстановить Крылову в должности, но... несмотря на предписание, восстановлена Галина Григорьевна не была. Тогда она подала иск в суд. Районный суд отказал истице, взяв сторону директора школы и руководства управления образования. В ходе судебного разбирательства бывшая учительница, известная и уважаемая не только в своем селе, но и во всем районе, была многократно унижена, о чем и рассказывает в своем письме в

но и он, скорее всего, не примет мою сторону. Чтобы как-то себя защитить, я обращаюсь в газету. Ведь я отдала школе всю жизнь. 21 год была директором, в этот период многое сделала для школы, в которой сама когда-то училась...»

На этом моменте хотелось бы остановиться: возможно, в последней фразе и заключается ответ на вопрос, почему среди всех педагогов, имеющих небольшую нагрузку и более низкую квалификацию, уволена именно Крылова. Не в том ли причина, что она до 1 сентября 2011 года была руководителем школы, то есть являлась предшественницей уволившего ее директора Веры Никандровны Шаталовой?

В этих мыслях невольно утверждаешься, когда читаешь материалы судебного дела. Так, например, Шаталова пояснила суду, что уволила Крылову и Старостину потому, что у них «низкая производительность труда и более низкая квалификация», чем у двух других учителей, между которыми поделены часы Галины Григорьевны. Слышать это более чем странно: у одной из них нет документа о высшем образовании и лишь 2-я квалификационная категория по специальности «учитель технологии». И тем более странно, что после увольнения часы Крыловой - чтение и развитие речи во 2-м классе по программе коррекционного обучения (4 часа) - были переданы ей. Как говорится, до кучи. Педагог (имя его не называю из этических соображений) и так уже ведет в школе все что можно и что нельзя - технологию, информатику, ОБЖ, изо и физкультуру в 5-9-х классах, теперь вот еще речь у второклассников развивает. Действительно, такая нагрузка по силам лишь учителю с «высокой производительностью труда». Остальные часы, которые вела Крылова, - 6 часов русского языка и 2 часа литературы - переданы учителю, имевшему и без того небольшую нагрузку - 19 часов по предмету, четверть ставки завуча и классное руководство. Кроме того, она получала и получает полную пенсию по выслуге лет. Но руководство школы посчитало ее более нуждающейся в деньгах, чем Крылову.

Конечно, такое объяснение не могло быть принято судом во внимание, тогда директор школы и представитель управления образования прибегли еще к одному аргументу: «При определении преимущественного права на оставление на работе учитывались не только образование, квалификация, стаж, но

на компьютерах. Готовясь к аттестации в 2010 году, Галина Григорьевна, как и другие педагоги, делала презентацию методической разработки раздела учебной программы - словом, обвинять ее в том, что она отстала от жизни, нелепо и несправедливо.

Все аргументы руководства школы и представителя управления образования, выдвинутые на суде в качестве оправдания выбора кандидатур, кажутся смешными, если принять во внимание, что более половины предметов в Большепольской школе ведут непрофильные специалисты. Педагог, имеющий квалификацию учителя начальных классов, преподает историю, географию (вместо уволенной Татьяны Валерьевны Старостиной), экономику, физкультуру и музыку. Биолог и химик заодно ведет физику, учитель начальных классов - математику в среднем звене. На эти «мелочи» управление образования закрывает глаза. Уроки проходят, и ладно. На каком уровне - не важно. Важна экономия бюджетных средств. И это при том, что Министерство образования Нижегородской области не раз подчеркивало в своих циркулярах, что «работа по повышению учебной нагрузки учителей для достойного уровня заработной платы не должна приводить к ситуации, когда преподавание высвобождающихся часов передается неспециалистам» (цитата из письма заместителя министра образования и науки Елены Леонидовны Родионовой начальникам управлений и директорам школ). А кому передавать часы уволенных, если в малокомплектной школе один историк, физик, один химик, один биолог? И попробуй не оптимизируй расходы. Вот и приходится директорам крутиться, как ужам на сковородках.

В истории с увольнением Галины Григорьевны есть лишь один положительный момент - ее с самого начала поддержал и продолжает поддерживать райком профсоюза. Выступивший на суде председатель Воскресенской районной профсоюзной организации работников образования Иван Михайлович Шаталов пояснил, что перед принятием решения о сокращении работодатель обязан был направить в профсоюз письменное уведомление о предстоящем увольнении и его мотивированное обоснование. Он отметил, что данная школа ликвидации не подлежала, документального подтверждения сокращения численности или штата работников не было.

Окончание на стр. 4



Лишние люди

Окончание. Начало на стр. 3

В соответствии с районным соглашением, заключенным между управлением образования, райкомом профсоюза и советом руководителей образовательных учреждений на 2010-2014 годы, утвержденная в начале учебного года нагрузка учителей может быть изменена только с согласия работника.

Директор школы попыталась доказать, что никакой первичной профсоюзной организации в школе не было и что Крылова на момент увольнения не являлась членом профсоюза. Такое заявление она сделала потому, что в бухгалтерских ведомостях за тот период не было сведений об удержании профсоюзных взносов. На это Иван Михайлович заметил, что Галина Григорьевна состоит в профсоюзе с 1970 года. Как бывший руководитель и учитель Большепольской основной школы активно сотрудничала с райкомом профсоюза, являлась делегатом районных отчетно-выборных конференций в 1994, 1999, 2004 и 2009 годах. По ее личному заявлению бухгалтерия управления образования регулярно перечисляла членские взносы на счета обкома и райкома профсоюза. Но с 1 сентября по 1 ноября 2011 года, нарушая по незнанию устав Общероссийского профсоюза образования, работник бухгалтерии прекратила их перечисление. По ее мнению, с переходом с должности директора на должность учителя Крылова была обязана написать новое заявление по этому поводу. Руководствуясь уставом, Галина Григорьевна отказалась и была права. От Крыловой заявлений о выходе из профсоюза и прекращении перечислений профсоюзных взносов в бухгалтерию управления образования и райком профсоюза не поступало. Бухгалтерия была обязана продолжить перечисление взносов, уведомив райком профсоюза о сложившейся ситуации. Профсоюзные взносы за указанный выше период Крылова впоследствии была вынуждена внести на расчетный счет райкома профсоюза. Поэтому говорить о прекращении Крыловой членства в профсоюзе нельзя.

Прокуратура учла пояснение председателя райкома профсоюза и поддержала требование Галины Григорьевны о восстановлении на работе. Однако предписание не было выполнено. Районный суд посчитал требование профсоюза необоснованным. Какое решение примет областной суд, покажет время.

Вместо эпилога

Достоевский, написавший «Бедных людей» и «Униженных и оскорбленных», не предполагал, что будет твориться в России через 150 лет. Не только во времена Достоевского, Толстого и Чехова, но даже каких-то пять лет назад невозможно было предположить, что учителя окажутся лишними. И, конечно же, гуманистам и просветителям не снилось, что здания бывших сельских школ, которые когда-то открывались на деньги земства или сельских сходов, в начале XXI века будут стоять в лучшем случае заколоченными, в худшем - разрушенными и разграбленными. И нам не снилось, но вот дожили же - не во сне, а наяву. Массового закрытия школ, как ни старалась общественность, остановить не удалось - против лома не нашлось приема. Но неужели и массового увольнения учителей остановить мы не сможем?

Вера КОСТРОВА

Марийский реском профсоюза провел научно-практическую конференцию по теме «Профсоюзная организация как фактор эффективной деятельности учреждения в условиях модернизации системы образования: опыт и перспективы». Участники форума - профсоюзные лидеры и руководители образовательных учреждений - рассказали о том,

какие результаты приносит социальное партнерство в коллективах, о практических делах в рамках Года первичной профсоюзной организации. Как выяснилось, многие директора школ считают социальное партнерство эффективной системой управления, а его развитие - одной из ключевых задач современного менеджера.

Профлидер в директорском кресле

Директор основной школы №3 Волжска Резеда РОМАНОВА о буднях профсоюзного лидера знает не понаслышке. В свое время она сама была председателем первички, сначала в одной из школ города, потом в Волжском отделе образования. Как сегодня складываются отношения директора с общественной организацией?

- Четыре года назад я стала руководителем основной школы №3 Волжска. Школы, о которой сказали, что она не перспективная, что, возможно, ее даже закроют из-за малого количества детей. За это время были и хорошие моменты, и моменты, о которых хотелось забыть. Новый коллектив, который наблюдает за тобой, который притих в ожидании того, как будет мести новая метла. В первые дни даже возникали небольшие трения с председателем профкома. Я же знаю, как должен работать профсоюзный лидер! Профсоюзная работа - это не вялотекущий процесс, который движется сам по себе. Здесь нужна активность, заинтересованность. Ну и, в конце концов, это же мой социальный партнер, от сотрудничества с которым зависит вся работа в школе.

Только единство социального партнерства, решение общих целей и задач, над ко-

торыми работают руководитель школы и профсоюзный лидер, дадут положительный результат. Особенно сейчас, когда наше учительство наконец-то заметили.

Модернизация! Новая мебель, новые компьютеры, новые учебники, оборудование для столовой... Откуда?! Как мне, бывшему профсоюзному лидеру, а теперь директору школы, не знать, что все это не появилось по мановению волшебной палочки. Что было приложено немало усилий на всех уровнях профсоюзного движения, чтобы добиться того, что мы имеем. Я это понимаю, но некоторые думают, что все «свалилось» просто так.

В своей школе вместе с социальным партнером, с которым мы все-таки нашли общий язык, объясняем педагогам, что должна повышаться не только зарплата, но и качество образования, которое мы даем ученику. Часто бывают ситуации, когда наши педагоги кивают на крупные школы, где учителя получают значительно больше. Как объяснить людям, что за такой же труд они в денежном эквиваленте зарабатывают меньше, чем учителя других школ? Здесь опять же оказывает помощь председатель профсоюзной организации. Индивидуальная работа, корпоративные



встречи, тематические всеобщие и разные другие формы способствования сплочению коллектива.

Прошедший год для меня был очень сложным. Постоянные мысли о том, где взять внебюджетные деньги, чтобы проплатить то или иное новшество Роспотребнадзора или Пожнадзора, постоянное напряжение от того, что тебя оштрафует какой-нибудь надзорный орган. А они будто наперегонки соревнуются, кто больше нарушений найдет. Горы бумаг, и все почему-то СРОЧНО. Подумала - брошу все, вернусь на работу учителем начальных классов к своим малышам, от которых идет позитив и доброта. Но есть одно «но». Есть коллектив, люди, которые тебе поверили, которые пришли и сказали: мы хотим, чтобы вы были нашим директором, не уходите, пожалуйста. Как уйти? Это же профессиональное сообщество.

В нашем городе среди школ мы лидируем по уровню профсоюзного членства. В Год первичной профсоюзной организации нашему образовательному учреждению вручили свидетельство, которое подтверждает высокий уровень социального взаимодействия администрации и первичной организации профсоюза.

Социальное партнерство - материя тонкая

Представители средней школы №15 Йошкар-Олы заняли первое место в муниципальной конкурсе «Лучшие социальные партнеры-2012» среди общеобразовательных учреждений города. И неудивительно, ведь директор школы Михаил Викторович ИВАНОВ убежден: эффективное партнерство с профсоюзом - залог успеха современного руководителя.

- Когда я два года назад пришел в школу №15 Йошкар-Олы и начинал выстраивать собственную управленческую модель, мне необходимо было опереться на некую организованную систему. Профсоюз - вот та организованная система, с которой администрации выгодно выстраивать конструктивные партнерские отношения. Во всяком случае, мы выдвигали эту задачу перед собой как одну из стратегических.

Социальное партнерство понимается нами как система взаимодействия, направленного на согласование интересов работников и работодателя.

Если социальное партнерство рассматривать с практической точки зрения, то его можно характеризовать как путь компромиссов, сделок, уступок сторон трудовых отношений. Не только профсоюз является заинтересованной стороной социального партнерства, но и администрация, что, без сомнения, увеличивает потенциал всех проектов, реализуемых в школе.

В школе работа организована таким образом, что профком в обязательном порядке подключается к работе комиссий по аттестации, тарификации, охране труда, по распределению доплат и надбавок, по награждению, по учету и распределению путевок. В свою очередь администрация участвует в работе Школы правовых знаний профкома, из 7 занятий 3 проведены лично мною.



В общих чертах партнерство в нашем образовательном учреждении можно определить как разнообразные формы сотрудничества. И, конечно, говоря о сотрудничестве, нельзя не отметить участие трудового коллектива

в управлении организацией. Процесс демократизации общества, изменение целей и расширение задач школы привели к усилению демократизации всей школьной жизни. Каждому участнику образовательного процесса необходимо осознать, что многое сегодня зависит от него, а это требует от педагога нового понимания и представления о своей роли в сложном и многоаспектном процессе развития школы.

Нами определены конкретные направления участия трудового коллектива в реализации функций управления:

- участие в разработке программы развития школы с учетом ее слабых и сильных сторон;
- выявление творческого потенциала работников и поиск путей саморазвития личности;
- предложения по повышению профессионального мастерства членов трудового коллектива;
- поиск эффективных форм материального и морального вознаграждения по результатам деятельности;
- организация проверок с участием членов коллектива, создание рабочих групп самоконтроля.

Как видим, партнерство представляет собой процесс согласования интересов, процесс создания единого социокультурного пространства школы. Отношения между работодателем и работниками регулируются не только нормативными актами, но и не-

писанными правилами игры, особыми методами решения спорных вопросов. Партнерские отношения складываются не всегда просто. Как отмечал В.А.Болотов: «Социальное партнерство - это тонкая материя. Ее надо выращивать...» Положительные результаты сотрудничества отражаются в росте числа вступивших в ряды профсоюза, 85% сотрудников нашего коллектива состоят в профсоюзной организации.

Механизм социального партнерства включает соглашения, коллективные договоры, партнерские переговоры.

Опыт реализации различного рода соглашений показывает, что они являются важным инструментом управления, позволяют регулировать разные трудовые и жизненные ситуации. Например, соблюдение законодательства об охране труда, обеспечение мер по охране здоровья работников. Коллективный договор - действенное средство защиты интересов работников, тем более что условия коллективных договоров и соглашений, заключенных в соответствии с законодательством, являются обязательными для работодателя.

Переговорный процесс стал самым рациональным способом достижения взаимоприемлемых результатов. Конечно, переговоры требуют основательной подготовки, гибкой тактики, творчества. Устойчивость и успех партнерских отношений зависят от принципов, заложенных в модель управления: равноправие сторон, уважение и учет взаимных интересов, соблюдение сторонами нормативно-правовых актов.

В завершение хочется отметить, что социальный менеджмент - феномен управленческой культуры конца XX - начала XXI века, один из обязательных элементов управления. И повышение эффективности социального партнерства является одним из ключевых направлений деятельности руководителя образовательного учреждения.



Каменские встречи

Ни работникам, ни работодателям без профсоюза не обойтись

Три дня длилась рабочая поездка председателя краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Юрия Абдуллаева и специалистов аппарата крайкома профсоюза в Каменский образовательный округ. В крайкоме профсоюза разработан подробный план мероприятий по укреплению краевой организации. Важная его составляющая - учеба профсоюзного актива. На семинар, проходивший в Каменской гимназии №5, съехались вновь избранные председатели первичных профорганизаций учреждений образования Баевского, Каменского, Панкрушихинского, Завьяловского, Романовского, Тюменцевского, Ребрихинского районов и Камня-на-Оби.

В ходе обучения рассматривались основные направления деятельности профкома: планирование, подготовка и проведение собраний, организация работы комиссий. Также поднимались вопросы финансово-хозяйственной деятельности профорганизации, заключения и регистрации коллективного договора, информационной работы. Участники семинара получили методические материалы, подготовленные специалистами аппарата крайкома профсоюза.

В укреплении первичных профорганизаций велика роль не только профактивистов, но и руководителей образовательных учреждений. Там, где директор школы, заведующий детским садом «косо» смотрят на профсоюз, ожидать роста численности организации не приходится. Поэтому в программу командировки работников аппарата крайкома входили встречи с руководителями и членами профкомов образовательных учреждений Камня-на-Оби и Крутихинского района.

Заместитель председателя краевой организации профсоюза по финансовой работе Валентина Мерзлякова провела проверку локальных нормативных актов по новой системе оплаты труда в педагогическом колледже и аграрном техникуме, а также в Крутихинской средней школе.

По инициативе председателя Каменской территориальной организации профсоюза Татьяны Осадченко организована встреча с коллективом профессионального училища №85. Разговор шел о создании первичной профсоюзной организации.

Спасжилет для коллектива

Председатель профсоюзной организации Каменского аграрного техникума Лариса Димакова не новичок - уже в третий раз коллектив избирает ее на должность профсоюзного лидера. За прошедшие годы первичка переживала и взлеты, и падения, но сейчас идет новый качественный виток ее развития.

«Зачем нужен профсоюз? Этот вопрос возникает из-за отсутствия достоверных сведений о деятельности профсоюза

и его задачах на современном этапе, - считает Лариса Димакова. - Если коллеги его задают, значит, здесь есть и моя вина - не вовремя подготовила информацию, не довела ее до каздыго. Между тем отвечать на вопросы «почему нужен», «зачем нужен», «для кого нужен» приходится каждый день.

Профсоюз - единственная общественная организация, имеющая по закону право и способная на деле представлять интересы работников. Мы объединяемся, чтобы решать насущные проблемы. Сегодня поднимаются и обсуждаются такие вопросы, как принятие поправок в Трудовой кодекс, которые поставят работника в более зависимое положение перед работодателем, увеличение пенсионного возраста, изменение системы оплаты труда. Мы знаем, как долго откладывался и с какой неохотой рассматривался вопрос о повышении МРОТ. И первым, кто встал на защиту интересов граждан, был профсоюз, хотя средства массовой информации не особо афишируют этот факт.

По-прежнему необходимо решать вопросы низкой заработной платы, которая у некоторых категорий педагогических работников держится на уровне чуть выше прожиточного минимума, а у обслуживающего персонала с трудом дотягивает до МРОТ. Выходя на пенсию, многие оказываются за чертой бедности, вынуждены снова работать, чтобы более или менее достойно жить.

Как видим, за столетие с момента появления профсоюзов список социальных проблем не сильно изменился, и кому, как не работнику, знать об этом. Но один в поле не воин. Чтобы отстаивать свои интересы, мы должны объединяться».

Именно такая задача в недалеком прошлом стояла перед коллективом Каменского аграрного техникума. Сегодня, благодаря налаживанию партнерских отношений профкома и администрации, распад профсоюзной организации остановлен. Для этого была поставлена цель: профактив не должен работать формально, нас выбрали, будем активными и инициативными. Проанализировали, почему выходят из профсоюза. Оказалось - из-за неосведомленности. Начали работать над этим: усилили информационную составляющую.

Участие в подготовке, принятии и контроле выполнения коллективного договора - важная часть работы профкома. Сегодня в коллективе не звучит вопрос «Что мне дает профсоюз?». Задают другие вопросы: «Профсоюз одобрил?», «Профком проверил?», «Председатель дал согласие?». В коллективе поняли, что без профсоюза не обойтись. Понимает это и директор тех-



Игорь ГАЕВСКИЙ

никума Геннадий Морозов: «Меня удивляет, что некоторые мои коллеги, руководители учреждений профессионального образования, все еще недооценивают значение профсоюза. Я воспринимаю профсоюз как вариант коллективного спасения, который может быть полноценно реализован только на принципах солидарности - «все для всех, кто с нами». Есть ли в этом потребность? Есть, и еще какая! Вполне убедительное тому свидетельство - большая нагрузка педагогов и не соответствующая ей заработная плата. Надо бороться за ее повышение? Безусловно. Но в одиночку добиться успеха невозможно. Выход один - объединяться в организацию, способную на равных вести диалог и с властью, и с работодателем.

Я член профсоюза с 27-летним стажем. Возглавив техникум, не вышел из профорганизации. Всегда придерживался однозначной позиции в совместной работе с профкомом - договариваться. Работа над новым коллективным договором обычно начинается с претензий профсоюзной стороны на 5-6 листах. Естественно, первая моя реакция: «обнаглели!». Начиная разбираться и вижу - ничего особенного и лишнего не требуют, а условия и оплата труда работников улучшаются. В период разработки нового колдоговора мы постоянно проводили совместные обсуждения, согласовывали вопросы, которые требуют дополнительной информации, экономических расчетов, правовых обоснований и аргументов. Принятие договора, содержащего определенный набор дополнительных социальных гарантий, - наша большая победа: коллектив работает в нормальной обстановке».

В споре рождается истина... и результат!

В большинстве учреждений среднего профессионального образования Алтайского края сложились конструктивные взаимоотношения между руководителями и профсоюзными организациями. Не случайно половина директоров колледжей и техникумов являются лауреатами премии «За активное сотрудничество с профсоюзом». Они понимают, что грамотно выстроенное социальное партнерство поднимает их имидж, ведь руководитель, готовый к открытому общению и коллегиальному принятию решений, от этого только выигрывает.

Учреждения профессионального образования среднего звена имеют разные возможности. Одни выживают, другие ведут активную деятельность, результаты которой зависят от желания работников и руководителя совместными усилиями перевести учебное заведение из режима функционирования в режим развития. У администрации и коллектива Каменского педагогического колледжа такое желание есть.

«Наш колледж - одно из старейших учебных заведений Алтайского края, - рассказывает директор учебного заведения Игорь Гаевский. - Более 80 лет мы обеспечиваем кадровые потребности всех ступеней средней общеобразовательной школы и учреждений дополнительного образования. Педагогический коллектив стабильный, высокопрофессиональный, большая часть педагогов имеют высшую квалификационную категорию, почти половина из них - выпускники колледжа.

Стаж руководящей работы у меня не большой - в должности директора всего четыре года, но значимость профсоюзной организации оценил сразу. Во взаимоотношениях между администрацией и трудо-

вым коллективом профсоюз традиционно играет связующую роль. Поэтому решил: если я не покажу своей личной директорской заинтересованности в сильной профорганизации, работники еще долго будут раздумывать, быть им в профсоюзе или не быть».

Даже самый талантливый и работоспособный руководитель не в состоянии в одиночку успешно реализовать намеченные планы. Управление учебным заведением не может быть авторитарным. Современный директор - менеджер, знающий, как привлечь на свою сторону весь коллектив. У нас это получается. Благодаря вдумчивой и упорной работе председателя профсоюзной организации Ирины Васильевны Штоколовой, в колледже сложился достаточно эффективный механизм взаимодействия администрации и коллектива. Мы часто общаемся, проводим встречи с профактивом. Вме-

сте быстрее находят наиболее оптимальные решения».

Совершенно очевидно, что авторитет профсоюзной организации среди работников во многом зависит от того, кто стоит у руля. Можно много говорить о роли личности в коллективе, но всем ясно, что отрицательные качества лидера отталкивают людей, порождают нежелание вступать в профорганизацию и провоцируют выход из ее рядов.

Коллектив педагогического колледжа на роль профсоюзного лидера Ирину Васильевну выбрал не по принципу «лишь бы не меня». Она так смогла выстроить отношения и с администрацией, и с работниками, что выиграли все: члены профсоюза получили поддержку и защиту, администрация - предельно объективного, компетентного, знающего проблемы работников партнера.

Ирина Штоколова: «Коллеги все чаще стали обращаться в профком - это радует. Последние три года главной задачей было увеличить численность организации, которая объединяла всего двадцать процентов сотрудников. Сегодня почти семьдесят процентов работников - в наших рядах. А ведь в этом и выражается доверие профсоюзу. Чем выше процент - тем больше веры в наши силы, больше уважения».

Значительное место в совместной работе профкома и администрации колледжа уделяется выполнению коллективных обязательств. Те положения, которые сегодня есть в коллективном договоре, содержат многие социальные гарантии нашим работникам. Вопросы социальной защиты обсуждаются на заседаниях профкома, совещаниях у директора, собраниях. Практически не было случая, чтобы рассмотрение администрацией жалоб работников проходило без моего участия.

С переходом на отраслевую систему оплаты труда у работников возникло немало вопросов и разногласий. Разработчики методики всего учесть не могут, они не знают специфики и финансовых возможностей конкретного учреждения. Поэтому и администрация, и профком работали над локальными нормативными документами по оплате труда очень скрупулезно. Помимо совместных рабочих совещаний проводились проверки и принимались меры по устранению обнаруженных недостатков по каждому обращению педагогов».

Не всегда отношения с администрацией складываются ровно, иногда возникают разногласия. Но это нормально - «в споре рождается истина» и результат! А это мотивирует колеблющихся работников к вступлению в профсоюз».

Елена ИВАНОВСКАЯ,
фото автора

Алтайский край



Лариса ДИМАКОВА



Геннадий МОРОЗОВ



Участники семинара из города Камня-на-Оби



Профессиональный

Концепция

Введение

Педагог - ключевая фигура реформирования образования. «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя» (К.Д.Ушинский). **В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться.** Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений - все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества. Труд педагога должен быть избавлен от мелочной регламентации, освобожден от тотального контроля.

Существующие громоздкие квалификационные характеристики и должностные инструкции, сковывающие инициативу учителя, обременяющие его формальными требованиями (например, предписывающими составлять образовательные программы) и дополнительными функциональными обязанностями, отвлекающими от непосредственной работы с детьми, не отвечают духу времени.

Профессиональный стандарт педагога, который должен прийти на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентировавшим его деятельность, призван прежде всего раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию.

Федеральный закон №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ) относит дошкольное образование к одному из уровней общего. Кроме того, в ФЗ наряду с такой функцией, как уход и присмотр за ребенком, за дошкольными организациями закрепляется обязанность осуществлять образовательную деятельность, выделяемую в отдельную услугу. В соответствии с законом сегодня любая школа вправе реализовывать программы дошкольного образования. Отсюда возникает необходимость единого подхода к профессиональным компетенциям педагога дошкольного образования и учителя.

Соответственно уровням образования, определяющим специфику педагогической деятельности, выделяются следующие специальности: педагог дошкольного образования (воспитатель), педагог начальной, основной и старшей школы. В перспективе предполагается расширить сферу применения профессионального стандарта педагога, введя специальности: педагог дополнительного образования и педагог системы профессионального образования. Учитывая необходимость работы в образовательных организациях с детьми, имеющими проблемы в развитии и ограниченные возможности, планируется рассмотреть введение дополнительных специальностей: педагог-психолог, специальный педагог (дефектолог), осуществляющий свою деятельность в дошкольном учреждении общего типа и массовой школе, тьютор, оказывающий индивидуальную поддержку и сопровождение ребенка-инвалида и т. п. Таким образом, профессиональный стандарт педагога является открытым документом, который может быть дополнен и расширен.

Меняется мир, изменяются дети, что в свою очередь выдвигает новые требования к квалификации педагога. **Но от педагога нельзя требовать то, чему его никто никогда не учил.** Следовательно, *введение нового профессионального стандарта педагога должно неизбежно повлечь за собой изменение стандартов его подготовки и переподготовки в высшей школе и в центрах повышения квалификации.*

Расширяя границы свободы педагога, профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки.

С учетом различного уровня квалификации педагогов страны предусматривается процедура постепенного, поэтапного введения профессионального стандарта педагога.

Различаются не только уровни квалификации педагогов, но и те условия, в которых они осуществляют свою профессиональную деятельность. Поэтому в рамках профессионального стандарта педагога предусматривается введение региональной и школьной компонент, учитывающих как региональные особенности (преобладание сельских школ, работа учителя в мегаполисе, моноэтнический или полиэтнический состав учащихся и т. п.), так и специфику реализуемых в школе образовательных программ (математический лицей, инклюзивная школа и т. п.). Наполнение региональной и школьной компонент профессионального стандарта педагога потребует совокупных творческих усилий учителей, администраторов, родительской общественности, экспертного сообщества и должно быть принято и утверждено на основе консенсуса.

Стремление к достижению консенсуса в обществе по вопросу введения профессионального стандарта педагога заложено в процесс его разработки, апробации и внедрения, начиная с широкого обсуждения проекта документа, заканчивая определением окончательных сроков его введения.

Для обеспечения действенного общественного контроля на всех этапах работы над профессиональным стандартом предлагается в полной мере задействовать механизмы государственно-общественного управления. С этой целью предполагается создать независимую общественную ассоциацию «Профессиональный стандарт педагога-2013», наделив ее необходимыми правами и полномочиями.

Зачем нужен профессиональный стандарт педагога?

● Стандарт - инструмент реализации стратегии образования в меняющемся мире.

● Стандарт - инструмент повышения качества образования и выхода отечественного образования на международный уровень.

● Стандарт - объективный измеритель квалификации педагога.

● Стандарт - средство отбора педагогических кадров в учреждения образования.

● Стандарт - основа для формирования трудового договора, фиксирующего отношения между работником и работодателем.

Необходимость наполнения профессионального стандарта учителя новыми компетенциями:

● Работа с одаренными учащимися.

● Работа в условиях реализации программ инклюзивного образования.

● Преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным.

● Работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии.

● Работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении.

Требования к профессиональному стандарту педагога

Стандарт должен:

● Соответствовать структуре профессиональной деятельности педагога.

● Не превращаться в инструмент жесткой регламентации деятельности педагога.

● Избавить педагога от выполнения несвойственных функций, отвлекающих его от выполнения своих прямых обязанностей.

● Побуждать педагога к поиску нестандартных решений.

● Соответствовать международным нормам и регламентам.

● Соотноситься с требованиями профильных министерств и ведомств, от которых зависят исчисление трудового стажа, начисление пенсий и т. п.

Характеристика стандарта

● Профессиональный стандарт педагога - рамочный документ, в котором определяются основные требования к его квалификации.

● Общественная рамка стандарта может быть дополнена региональными требованиями, учитывающими социокультурные, демографические и прочие особенности данной территории (мегаполисы, районы с преобладанием сельского населения, моноэтнические

Как мы уже сообщали, с середины февраля на сайте Министерства образования и науки РФ идет обсуждение проекта профессионального стандарта педагога, разработанного группой экспертов под руководством директора Центра образования №109 Москвы Евгения Ямбурга. Пока у педагогов к документу немало претензий и вопросов. Но для того и проводится широкое общественное обсуждение, чтобы исправить все огрехи и недостатки. Предложения и замечания к проекту стандарта можно оставить на сайте Общественного совета при Минобрнауки России sovet-edu.ru.

и полиэтнические регионы накладывают свою специфику на труд педагога).

● Профессиональный стандарт педагога может быть также дополнен внутренним стандартом образовательного учреждения (по аналогии со стандартом предприятия) в соответствии со спецификой реализуемых в данном учреждении образовательных программ (школа для одаренных, инклюзивная школа и т. п.).

● Профессиональный стандарт педагога является уровнем, учитывающим специфику работы педагогов в дошкольных учреждениях, начальной, основной и старшей школе.

● Учитывая особое место и роль в общем среднем образовании таких предметов, как математика и русский язык, обязательность их сдачи в форме ЕГЭ для всех без исключения выпускников школ, в приложениях к документу отдельно выделяются профессиональные стандарты педагога по этим специальностям.

● Профессиональный стандарт педагога отражает структуру его профессиональной деятельности: обучение, воспитание и развитие ребенка. В соответствии со стратегией современного образования в меняющемся мире он существенно наполняется психолого-педагогическими компетенциями, призванными помочь учителю в решении новых стоящих перед ним проблем.

● Стандарт выдвигает требования к личностным качествам учителя, неотделимым от его профессиональных компетенций, таких как готовность учить всех без исключения детей вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей.

Профессиональный стандарт педагога выполняет функции, призванные:

● Преодолеть технократический подход в оценке труда педагога.

● Обеспечить координированный рост свободы и ответственности педагога за результаты своего труда.

● Мотивировать педагога на постоянное повышение квалификации.

Профессиональный стандарт педагога

1. Область применения
Сфера дошкольного, начального и общего среднего образования. Профессиональный стандарт педагога может применяться:

а) при приеме на работу в общеобразовательное учреждение на должность «педагог»;

б) при проведении аттестации педагогов образовательных учреждений региональными органами исполнительной власти, осуществляющими управление в сфере образования;

в) при проведении аттестации педагогов самими образовательными организациями в случае предоставления им соответствующих полномочий.

2. Цель применения

2.1. Определять необходимую квалификацию педагога, которая влияет на результаты обучения, воспитания и развития ребенка.

2.2. Обеспечить необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов его труда.

2.3. Обеспечить необходимую осведомленность педагога о предъявляемых к нему требованиях.

2.4. Содействовать вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования.

3. Термины и определения применительно к педагогу

3.1. Квалификация педагога отражает уровень профессиональной подготовки учителя и его готовность к труду в сфере образования. Квалификация учителя складывается из его профессиональных компетенций.

3.2. Профессиональная компетенция -

способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

3.3. Профессиональный стандарт педагога - документ, включающий перечень профессиональных и личностных требований к учителю, действующий на всей территории Российской Федерации.

3.4. Региональное дополнение к профессиональному стандарту - документ, включающий дополнительные требования к квалификации педагога, позволяющие ему выполнять свои обязанности в реальном социокультурном контексте.

3.5. Внутренний стандарт образовательной организации - документ, определяющий квалификационные требования к педагогу, соответствующий реализуемым в данной организации образовательным программам.

3.6. Ключевые области стандарта педагога - разделы стандарта, соответствующие структуре профессиональной деятельности педагога: обучение, воспитание и развитие ребенка.

3.7. Профессиональная ИКТ-компетентность - квалифицированное использование общераспространенных в данной профессиональной области в развитых странах средств ИКТ при решении профессиональных задач там, где это необходимо.

3.8. Аудит - систематический, независимый и документируемый процесс получения свидетельств аудита и их объективного оценивания в целях установления степени выполнения требований.

3.9. Внутренний аудит - аудит, осуществляемый самой организацией или другой организацией от ее имени для внутренних целей. Например, внутренний аудит может быть проведен для подтверждения результативности системы менеджмента или оценки квалификации работников, а также оценки соответствия предъявляемым к ним профессиональным требованиям.

3.10. Внешний аудит - аудит, проводимый независимой от образовательной организации стороной. Внешний аудит может быть осуществлен надзорными органами или организациями, представляющими интересы потребителей.

4. Содержание профессионального стандарта педагога

4.1. Часть первая: обучение.

Педагог должен:

1. Иметь высшее образование. Педагогам, имеющим среднее специальное образование и работающим в настоящее время в дошкольных организациях и начальной школе, должны быть созданы условия для его получения без отрыва от своей профессиональной деятельности.

2. Демонстрировать знание предмета и программы обучения.

3. Уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность (самоанализ урока).

4. Владеть формами и методами обучения, выходящими за рамки уроков: лабораторные эксперименты, полевая практика и т. п.

5. Использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех учеников: со специальными потребностями в образовании, одаренных учеников, учеников, для которых русский язык не является родным, учеников с ограниченными возможностями и т. д.

6. Уметь объективно оценивать знания учеников, используя разные формы и методы контроля.

7. Владеть ИКТ-компетенциями (подробные разъяснения в отношении ИКТ-компетенций приведены в приложении 1).



стандарт педагога

и содержание

4.2. Часть вторая: воспитательная работа. Педагог должен:

1. Владеть формами и методами воспитательной работы, используя их как на уроке, так и во внеклассной деятельности.

2. Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций.

3. Владеть методами музейной педагогики, используя их для расширения кругозора учащихся.

4. Эффективно регулировать поведение учащихся для обеспечения безопасной образовательной среды.

5. Эффективно управлять классами с целью вовлечения учеников в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность. Ставить воспитательные цели, способствующие развитию учеников независимо от их происхождения, способностей и характера, постоянно искать педагогические пути их достижения.

6. Устанавливать четкие правила поведения в классе в соответствии со школьным уставом и правилами поведения в образовательной организации.

7. Оказывать всестороннюю помощь и поддержку в организации ученических органов самоуправления.

8. Уметь общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их.

9. Уметь находить (обнаруживать) ценностный аспект учебного знания и информации и обеспечивать его понимание и переживание учащимися.

10. Уметь проектировать и создавать ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка).

11. Уметь обнаруживать и реализовывать (воплощать) воспитательные возможности различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т. д.).

12. Уметь строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей.

13. Уметь создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т. п.) детско-взрослые общности учащихся, их родителей и педагогов.

14. Уметь поддерживать конструктивные воспитательные усилия родителей (лиц, их заменяющих) учащихся, привлекать семью к решению вопросов воспитания ребенка.

15. Уметь сотрудничать (конструктивно взаимодействовать) с другими педагогами и специалистами в решении воспитательных задач (задач духовно-нравственного развития ребенка).

16. Уметь анализировать реальное состояние дел в классе, поддерживать в детском коллективе деловую дружелюбную атмосферу.

17. Уметь защищать достоинство и интересы учащихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях.

18. Поддерживать уклад, атмосферу и традиции жизни школы, внося в них свой положительный вклад.

4.3. Часть третья: развитие (личностные качества и профессиональные компетенции, необходимые педагогу для осуществления развивающей деятельности).

1. Готовность принять разных детей вне зависимости от их реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья. Профессиональная установка на оказание помощи любому ребенку.

2. Способность в ходе наблюдения выявлять разнообразные проблемы детей, связанные с особенностями их развития.

3. Способность оказать адресную помощь ребенку своими педагогическими приемами.

4. Готовность к взаимодействию с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума.

5. Умение читать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т. д.).

6. Умение составлять совместно с другими специалистами программу индивидуального развития ребенка.

7. Владение специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно-развивающую работу.

8. Умение отслеживать динамику развития ребенка.

9. Умение защитить тех, кого в детском коллективе не принимают.

10. Знание общих закономерностей развития личности и проявления личностных свойств, психологических законов периодизации и кризисов развития, возрастных особенностей учащихся.

11. Умение использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий.

12. Умение проектировать психологически безопасную и комфортную образовательную среду, знать и уметь проводить профилактику различных форм насилия в школе.

13. Умение (совместно с психологом и другими специалистами) осуществлять психолого-педагогическое сопровождение образовательных программ начального и среднего общего образования, в том числе программ дополнительного образования.

14. Владение элементарными приемами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей учащихся, осуществление совместно с психологом мониторинга личностных характеристик ребенка.

15. Умение (совместно с психологом и другими специалистами) составить психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности учащегося.

16. Умение разрабатывать и реализовывать индивидуальные программы развития с учетом личностных и возрастных особенностей учащихся.

17. Умение формировать и развивать универсальные учебные действия, образцы и ценности социального поведения, навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, навыки поликультурного общения и толерантность, ключевые компетенции (по международным нормам) и т. д.

18. Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для работы с различными учащимися: одаренные дети, социально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, СДВГ и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью.

19. Умение формировать детско-взрослые сообщества, знание их социально-психологических особенностей и закономерностей развития.

20. Знание основных закономерностей семейных отношений, позволяющих эффективно работать с родительской общественностью.

4.4. Часть четвертая: профессиональные компетенции педагога, отражающие специфику работы в начальной школе.

Педагог начальной школы должен:

1. Учитывать своеобразие социальной ситуации развития первоклассника в связи с переходом ведущей деятельности от игровой к учебной, целенаправленно формировать у детей социальную позицию ученика.

2. Обеспечивать развитие умения учиться (универсальных учебных действий) до уровня, необходимого для обучения в основной школе.

3. Обеспечивать при организации учебной деятельности достижение метапредметных образовательных результатов как важнейших новообразований младшего школьного возраста.

4. Быть готовым, как самый значимый взрослый в социальной ситуации развития младшего школьника, к общению в условиях повышенной степени доверия детей учителю.

5. Уметь реагировать на непосредственные по форме обращения детей к учителю, распознавая за ними серьезные личные проблемы. Нести ответственность за личностные образовательные результаты своих учеников.

6. Учитывать при оценке успехов и возможностей учеников неравномерность индивидуального психического развития детей млад-

шего школьного возраста, а также своеобразие динамики развития учебной деятельности мальчиков и девочек.

4.5. Часть пятая: профессиональные компетенции педагога дошкольного образования (воспитателя), отражающие специфику работы на дошкольном уровне образования.

Педагог дошкольного образования должен:

1. Знать специфику дошкольного образования и особенности организации образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

2. Знать общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном детстве; особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте.

3. Уметь организовывать ведущие в дошкольном возрасте виды деятельности: предметно-манипулятивную и игровую, обеспечивая развитие детей. Организовывать совместную и самостоятельную деятельность дошкольников.

4. Владеть теорией и педагогическими методиками физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста.

5. Уметь планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС дошкольного образования (ФГТ).

6. Уметь планировать и корректировать образовательные задачи (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста.

7. Реализовывать педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, или детьми с особыми образовательными потребностями.

8. Участвовать в создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка в период пребывания в образовательной организации.

9. Владеть методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них необходимых интегративных качеств детей дошкольного возраста, необходимых для дальнейшего обучения и развития в начальной школе.

10. Владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей (законных представителей) детей раннего и дошкольного возраста, уметь выстраивать партнерское взаимодействие с ними для решения образовательных задач.

11. Владеть ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

5. Методы оценки выполнения требований профессионального стандарта педагога

5.1. Общие подходы.

Итоговая оценка профессиональной деятельности педагога производится по результатам обучения, воспитания и развития учащихся. Производя такую комплексную оценку, необходимо учитывать уровни образования, склонности и способности детей, особенности их развития и реальные учебные возможности.

Так, в оценке работы педагога с сохранными, способными учащимися в качестве критериев могут рассматриваться высокие учебные достижения и победы в олимпиадах разного уровня.

По отношению к учащимся, имеющим особенности и ограниченные возможности, в качестве критериев успешной работы педагога совместно с психологами могут рассматриваться интегративные показатели, свидетельствующие о положительной динамике развития ребенка (был - стал) или в особо сложных случаях (например, ребенок с

синдром Дауна) о сохранении его психоэмоционального статуса.

Профессиональная деятельность педагога дошкольного образования оценивается только комплексно. Высокая оценка включает сочетание показателей динамики развития интегративных качеств ребенка, положительного отношения ребенка к детскому саду и высокой степени активности и вовлеченности родителей в решение образовательных задач и жизнь детского сада.

Интегративные показатели оценки деятельности педагога преобладают и в начальной школе.

5.2. Оценивая профессиональные качества педагога, необходимо обеспечить обратную связь с потребителями его деятельности. В качестве таких потребителей выступают сами учащиеся и их родители. Отсюда следует, что оценка деятельности учителя выходит за узкие ведомственные рамки и требует закрепления организационных форм и соответствующего им порядка проведения, обеспечивающего общественное участие в этой процедуре.

5.3. Возможные способы достижения и демонстрации учителем соответствия требованиям настоящего профессионального стандарта приведены в приложениях №1-2.

5.4. Оценка соответствия требованиям, предъявляемым к учителю, может быть проведена посредством внутреннего аудита, включающего анализ планов и отчетов, посещение проводимых им уроков, или в иной форме. Сбор данных для оценивания может быть осуществлен посредством результативного опроса, выслушивания, наблюдений и анализа документов, записей и данных.

5.5. Внутренние аудиторы образовательного учреждения должны назначаться из числа наиболее уважаемых и авторитетных учителей данного учреждения и быть обучены принципам, процедурам и методам проведения аудитов (см. ГОСТ Р ИСО 19011 как руководство по проведению аудита). Объем и частота проведения внутреннего аудита в отношении конкретного учителя устанавливаются самой образовательной организацией исходя из ее политики в области повышения качества образовательных услуг.

5.6. Результаты внутренних аудитов должны учитываться при проведении государственной аттестации учителя и присвоении ему соответствующей категории.

6. Заключительные положения

Введение профессионального стандарта педагога предоставляет регионам РФ и образовательным организациям дополнительные степени свободы, вместе с тем накладывая на них серьезную ответственность.

Региональные органы управления образованием совместно с профессиональным сообществом могут разработать дополнения к нему. В свою очередь образовательные организации имеют возможность сформулировать свои внутренние стандарты, на основе которых будет разработать и принять локальные нормативные акты, закрепляющие требования к квалификации педагогов, соответствующие задачам данной образовательной организации и специфике ее деятельности.

Профессиональный стандарт педагога, помимо прочего, средство отбора педагогических кадров в образовательные организации. Международный опыт доказывает, что наиболее эффективной формой отбора, выявляющей уровень квалификации персонала в любой сфере деятельности, является стажировка будущих сотрудников. Предстоит определить те правовые, организационные, кадровые и экономические условия, которые позволят ввести стажировку будущего учителя как оптимальный способ введения его в профессию.

Очевидно, что повсеместное введение профессионального стандарта педагога не может произойти мгновенно, по команде сверху. Необходим период для его доработки и адаптации к нему профессионального сообщества. В связи с этим к документу прилагаются рекомендации по процедуре внедрения профессионального стандарта учителя.



Два ключа

Ученым предоставили право решающего голоса

В понедельник общественности представили новый орган при Минобрнауки России - Совет по науке. По словам Дмитрия Ливанова, это будет совещательный орган, но с решающим голосом по вопросам, имеющим принципиальное значение. «Это принцип «двух ключей», когда мы не сможем принять какое-то ключевое решение, если оно не будет одобрено советом», - заметил министр.

Представляя членов совета, Дмитрий Ливанов аттестовал их как наиболее активно и результативно работающих представителей разных научных отраслей. Для того чтобы отобрать 22 участника, ведомство анализировало ситуацию около полугода. «Также нам был важен географический фактор, чтобы люди представляли разные регионы нашей страны, а не только Москву», - подчеркнул министр. Возраст и статус участников совета также различны. 10 человек представляют институты РАН, 10 - университеты и 2 - отраслевые научные организации. Женщин-ученых в новом органе представляет профессор Новосибирского госуниверситета Елена Болдырева, научную молодежь - лауреат премии президента для молодых ученых 2012 года Дмитрий Чудаков. Новый орган предположительно будет собираться раз в квартал, раз в шесть лет совет будет полностью обновляться, по одной трети участников - раз в два года.

«Вы должны помочь нам принимать нужные научному сообществу решения», - резюмировал Ливанов. Задачи совета министр обозначил как коммуникативные - служить посредником между ведомством и учеными, экспертные - осуществлять экспертизу предложений, документов и проектов и, возможно, консолидирующие - находить компромисс между подчас противоположными мнениями.

Споры не заставили себя долго ждать. Из выступлений членов совета стало понятно, как много противоречий и проблем накопилось в научном сообществе. Выступавшие заметили, что Минобрнауки стоит критически подходить к приглашению иностранных экспертов в различные проекты и конкурсы: спору нет, они нужны, но подходить к отбору экспертов и их уровню надо строже, чтобы это не превратилось в легкий заработок для не самых выдающихся зарубежных ученых. Не обошли на заседании и другую острую тему - конфликт министра образования и науки с Академией наук, которую Ливанов назвал нежизнеспособной и бесперспективной. Заведующий лабораторией Института космических исследований РАН Владислав Измоденов без обиняков заявил: «В этом случае я на стороне РАН. На фоне недостаточного финансирования последних 20 лет она сохранила в жизнеспособном состоянии и кадры, и стены. Других альтернатив академии просто нет. А ее эффективность показывает статистика: посмотрите, и вы увидите, что основная доля цитирования в престижных журналах приходится на сотрудников РАН». Да и научный уровень многих вузов зачастую поддерживают за счет сотрудничества с учеными академических институтов.

Говорили и об отечественных научных журналах - по мнению многих членов совета, некоторые из них пользуются высоким авторитетом среди наших ученых и их стоит поддерживать и поднимать до международного уровня, как это сделали в Китае. Также, возможно, на одном из ближайших заседаний совета рассмотрят вопросы научной этики, а именно жульничества с защитой докторских и кандидатских диссертаций.

Среди других актуальных тем для обсуждения, предложенных министром, - организация конкурсов, стандарты для эффективной работы ученых (финансирование, инфраструктура), упрощение технических процедур, связанных с закупками научного оборудования. В заключение участники первого заседания Совета по науке выбрали председателя. Им стал член президиума Российской академии наук (РАН), проректор МГУ имени Ломоносова академик Алексей Хохлов.

Татьяна ЕФЛАЕВА



Михаил БАЛАКИН проводит открытый урок

В Нижнем Новгороде завершился муниципальный конкурс «Учитель года-2013», включавший школьный, районный и городской этапы.

Около 300 педагогов состязались за право представлять свой район на городском уровне. По итогам районных конкурсов 9 учителей - победителей были направлены на городской этап. В нынешнем году конкурс отличался большим, чем обычно, представительством сильного пола. Из 9 финалистов четверо - мужчины, причем уже заранее было

Победила физика!

понятно, что победителем станет один из четверки. Но интрига сохранялась до конца, и никто не мог точно сказать, у кого из учителей больше шансов на победу.

По сумме набранных баллов абсолютным победителем городского конкурса стал Михаил Балакин, учитель физики лицея №38. Он будет бороться за победу в региональном конкурсе, который пройдет 30 апреля. Несколько лет подряд победителями становились представители гуманитарных дисциплин: филологи, историки, преподаватели МХК. И вот наконец долгожданный прорыв преподавателя точных наук.

Михаилу Александровичу 43 года, его педагогический стаж - 21 год. Он работает в лицее №38 с момента его основания, последнее время преподавательскую деятельность совмещает с должностью завуча. В лицее к нему с огромным уважением и симпатией относятся все без исключения ученики и коллеги. У Михаила Александровича помимо знания предмета множество других талантов: он обаятелен, артистичен и наделен чувством юмора. Остальные восемь участников стали призерами в различных номинациях.

Вера КОСТРОВА,
фото автора

Нижний Новгород

Шаг к вершине

В Сердобском районе Пензенской области прошел II фестиваль творчества молодых педагогов «К вершинам мастерства». Яркое событие, ставшее праздником, оказалось возможным благодаря отделу образования и районной организации профсоюза.

Педагоги провели восемь открытых мероприятий с участием воспитанников учреждений образования. Темы были самые разнообразные: «Здоровье - главная ценность человеческой жизни», «Сатирические образы человека в изобразительном искусстве», «Русь и Золотая Орда в XIII веке», «Кодирование информации», «Краски зимы», «Физика не для физиков»...

Несмотря на то что молодые педагоги только осваивают секреты мастерства, их занятия получили высокую оценку. Впрочем, в этот день не было победителей и побежденных. Подводя итоги фестиваля, и. о. начальника отдела



образования Елена Алексеева и председатель райкома профсоюза Марина Тореева отметили, что это был старт,

открывающий новые возможности для педагогического роста, и тот, кто предан своей профессии, обязательно добьется новых высот. Ведь молодому педагогу, делающему первые шаги в профессии, предстоит сделать очень многое. А участники фестиваля Марина Кабанова, Людмила Балашова, Надежда Разумова, Алексей Рачков, Татьяна Бегичева, Марина Рогулева, Марина Клюева, Анна Храмова уже совершили поступок - сделали шаг вперед, хотя спокойно могли бы остаться на месте и жить без забот. Может быть, когда-нибудь эти имена приумножат славу российского учительства.

В завершение фестиваля все участники были награждены дипломами и ценными подарками.

Марина ТОРЕЕВА,
председатель Сердобской районной
организации профсоюза работников
образования

Пензенская область



«МОЙ ПРОФСОЮЗ»

Время подписания в печать:
по графику: 14.00
фактически: 14.00

2 апреля 2013 г.

Еженедельное приложение
к «Учительской газете»

Адрес редакции: 107045, Москва,
Ананиевский переулок, 4/2, стр.1.

E-mail: uginfo@ug.ru

Телефоны:

для справок (495) 628-8253,
для рекламы (495) 623-7394

Учредитель:

ЗАО «Издательский дом
«Учительская газета»

Издатель:

ЗАО «Издательский дом
«Учительская газета»

Газета зарегистрирована
Министерством РФ по делам печати,
телерадиовещания и средств массовых
коммуникаций (ПИ №77-1511)

Главный редактор Петр ПОЛОЖЕВЕЦ
Ответственный секретарь Ирина ШВЕЦ

Шеф-редактор Наталья БУНЯКИНА

Заместитель шеф-редактора
Елена ЕЛШИНА (elshina2004@mail.ru)

Над номером работали:

Наталья ВОРОНИНА (n.voronina@bk.ru)
Верстка - Константин ГРЕССЕЛЬ

Отпечатано в типографии
ОАО «Московская газетная типография»
123995, г. Москва, ул. 1905 года, д. 7, стр. 1.

Индекс: 35463, 12276
Зак. 0932

Тираж московского выпуска 54000
Общий тираж приложений 49500
Печ. л. 2,0. Цена договорная