



Омская областная организация Профсоюза
работников народного образования и науки РФ

Экспресс-информация

№ 25
2020

Лицензия ИД 00342 от 27.10.99 Министерства
Российской Федерации по делам печати,
телерадиовещания и средств массовых коммуникаций

**Актуальные темы,
рекомендованные Министерством
просвещения Российской Федерации,
для обсуждения на августовских
педагогических совещаниях в 2020 году.
Информация ЦС Профсоюза
по предложенным темам**

**(Информационно-аналитические материалы
к августовским педагогическим совещаниям 2020 года)**

Обращаем внимание руководителей региональных, межрегиональных организаций Профсоюза на то, что Министерство просвещения Российской Федерации объявило три рекомендованные для обсуждения темы в ходе августовских педагогических совещаний в 2020 году¹, которые для каждой образовательной организации станут своеобразной точкой отсчета в определении и реализации целей и задач на новый учебный год.

Тема первая. Ключевые направления достижения стратегической цели по вхождению Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

13 июля 2020 года Президент Российской Федерации Владимир Путин провёл в режиме видеоконференции заседание Совета по стратегическому развитию и национальным проектам, отметив, что «в период эпидемии все уровни отечественного образования – и отмечаю это как очень положительный фактор – показали свою способность быстро меняться, сохраняя при этом устойчивость, предлагать новые формы, форматы работы. Этот кадровый, технологический, организационный потенциал образования – и, конечно, добавлю, науки, – безусловно, является нашим сильным конкурентным преимуществом».

Заместитель Председателя Правительства Т. Голикова на заседании Совета сообщила о том, что «в части нацпроекта «Образование» важно сконцентрировать усилия на обеспечении школ, особенно в сельской местности, необходимым оборудованием, в том числе для электронного обучения, а также повышения квалификации учителей. И здесь есть решение. С этого года будет запущен ряд новых мероприятий так называемого проекта «500+», который, в свою очередь, направлен на реализацию адресной помощи школам, имеющим трудности с предметно-методической подготовкой. Это особенно важно в условиях работы с детьми, которые были вынуждены большей частью находиться на дистанционном обучении, в режиме самоизоляции и могут столкнуться с проблемами в освоении школьной программы в дальнейшем.

Нам кажется важным сейчас помочь и педагогам, и ученикам максимально комфортно с 1 сентября войти в учебный процесс и оказать им в этом всю необходимую помощь».

Для сведения.

Т. А. Голикова также отметила, что *в части высшего образования представляется необходимым продолжить начатую до коронавируса работу по интеграции вузов в общую повестку пространственного и научно-технологического развития страны. В этой связи в период коронавирусной инфекции мы разработали программу стратегического академического лидерства, направленную на подготовку как молодых научных кадров, так и*

¹ Письмо Минпросвещения России от 25.06.2020 г. № ВБ-1398/04 «О перечне тем педагогических совещаний».

кадров для экономик регионов. Эту программу мы обсудили с ректорским сообществом и получили её одобрение.

Мы предполагаем также усилить работу по взаимодействию университетов, научных организаций и организаций реального сектора экономики, поэтому планируем скорректировать подходы к созданию и развитию научно-образовательных центров мирового уровня.

На заседании Совета Президент Российской Федерации, опираясь на свой Указ от 21 июля этого года «О национальных целях развития на период до 2030 года» в очередной раз напомнил о поставленной задаче вхождения России в число мировых лидеров по качеству общего образования, по объёмам научных исследований и разработок, опираясь на направление развития образования, связанное с созданием возможностей для самореализации людей, для развития талантов детей, молодых людей, молодёжи в целом:

«Ключевое условие для этого – сделать всё, чтобы каждый молодой человек, независимо оттого, где он родился, какой уровень дохода у его семьи, мог получить качественное образование, раскрыть свой дар, заложенные природой таланты».

В заключение В.В. Путин поручил Правительству при участии Госсовета в трёхмесячный срок скорректировать национальные проекты, конкретизировав, исходя из реалий, задач и целей проектов.

Таким образом, до конца октября текущего года Минпросвещения России должно представить скорректированные с учетом Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года федеральные проекты нацпроекта «Образование».

На заседании рабочей группы Государственного совета по направлению «Образование и наука», возглавляемой губернатором Новосибирской области Андрем Травниковым, состоялось обсуждение, при участии помощника Президента Андрея Фурсенко и советника Президента Александры Левицкой, предложений по корректировке национальных проектов «Образование» и «Наука».

Министр просвещения Сергей Кравцов представил предложения по корректировке национального проекта «Образование». Он акцентировал внимание на мероприятиях, направленных на формирование равных возможностей в части получения общего образования для всех граждан, на развитие цифровой образовательной среды и кадрового потенциала системы общего образования, а также патриотического воспитания молодёжи.

Руководитель подгруппы «Образование» губернатор Кировской области Игорь Васильев представил предложения субъектов по уточнению показателей эффективности работы региональных властей в части общего образования. Он также отметил, что цифровые технологии не должны подменять традиционные формы обучения.

Министр науки и высшего образования Валерий Фальков представил предложения по корректировке национальных проектов «Образование» и «Наука». Инициативы касаются интеграции науки и высшего образования, а

также вовлечения образовательного и научного потенциала регионов в развитие отечественной науки.

Участники заседания обсудили новые вызовы для системы образования, связанные с необходимостью обеспечения функционирования системы общего образования при проведении карантинных мероприятий, с формированием общего образовательного пространства страны, а также проблемы формирования механизмов коммерциализации научных разработок.

28 июля 2020 г. на совещании в режиме ВКС с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, под председательством Министра просвещения Российской Федерации Сергея Кравцова были подведены итоги прошедшего учебного года и определены основные направления работы на новый учебный год.

На этом совещании Кравцов С.С. отметил, что в соответствии с Указом от 21 июля 2020 г. «О национальных целях развития на период до 2030 года» в зону ответственности Министерства просвещения входит сфера самореализации и развития талантов.

Министр подчеркнул важность стратегических задач, одной из которых является вхождение России в десятку ведущих стран мира по качеству общего образования, для решения которой следует «навести порядок в сфере повышения квалификации и переподготовки кадров и учителей: это и унификация программ, и использование результатов оценочных процедур в повышении квалификации учителей».

Еще одной задачей, связанной с вхождением в десятку, Министр назвал максимально объективное проведение оценочных процедур – ВПР, ОГЭ, ЕГЭ.

Заместитель Министра просвещения Российской Федерации В. С. Басюк на этом совещании проинформировал о проводимой работе по повышению эффективности механизмов управления качеством образования, в том числе в соответствии с поручением Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Т.А. Голиковой – **«проработать вопрос о проведении оценки региональных и муниципальных механизмов управления качеством образования».**

Обращено внимание на то, что в соответствии с Федеральным законом от 24.04.2020 г. № 147-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», согласно которым Минпросвещения России осуществляет согласование региональных министров, а орган исполнительной власти региона осуществляет согласование руководителя муниципального органа (структурного подразделения) управления образованием.

В выступлении были **уточнены основные направления повышения эффективности механизмов управления качеством образования:**

- формирование кадрового резерва системы управления образованием;

- выявление и развитие позитивных управленческих практик на всех уровнях управления образованием;
- разработка и совершенствование критериев оценки региональных, муниципальных управленческих механизмов, управленческих механизмов образовательной организации;
- повышение профессионального мастерства региональных управленческих команд.

В.С. Басюк рассказал о **ключевых приоритетах** в деятельности Департамента государственной политики и управления в сфере образования Министерства просвещения Российской Федерации, к которым отнесены:

- повышение качества образования;
- адресная помощь школам с низкими результатами;
- повышение механизмов управления качеством образования, в том числе с использованием результатов оценочных процедур;
- выявление и развитие позитивных управленческих практик на всех уровнях управления образованием;
- совершенствование технологии и методов обучения.

В.С. Басюк обратил внимание на то, что **Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», уточнены основные направления (механизмы) реализации задачи по формированию национальной системы профессионального роста педагогических работников:**

- повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами региональных систем общего образования;
- модернизация системы подготовки педагогических кадров;
- центры непрерывного повышения профессионального мастерства и методической поддержки педагогов;
- единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогов;
- разработка профессионального стандарта и утверждение порядка аттестации руководителей общеобразовательных организаций;
- создание общих требований к формам и содержанию аттестации педагогических работников.

Говоря о **национальной системе учительского роста**, Басюк В.С. особо остановился на **стоящей задаче – внедрении обновленной системы аттестации педагогических работников на основе единых федеральных оценочных материалов**. Он обратил внимание на содержащееся в распоряжении Правительства РФ нововведение – **расширение перечня квалификационных категорий: первая и высшая квалификационные категории + методист или наставник**. Уточнил, что апробация системы

квалификационных категорий намечена на сентябрь 2021 - июнь 2022, а завершение модернизации системы аттестации – на март 2022 года.

В.С. Басюк **уточнил ожидаемые результаты** формирования национальной системы учительского роста:

- непрерывное профессиональное развитие педагогов;
- повышение престижности профессии учитель;
- обеспечение качества образовательных результатов.

Заместитель Министра просвещения в своем выступлении **остановился на крайне важном направлении работы – со школами со слабыми общеобразовательными результатами**, которых сегодня – 9234, а также на факторах риска, приведших к таким результатам:

- недостаточная предметная и методическая, психолого-педагогическая подготовка учителей; дефицит учителей;
- высокая доля обучающихся с рисками учебной не успешности;
- низкий уровень оснащенности школы; вовлеченности родителей;
- низкая учебная мотивация школьников и низкий уровень дисциплины;
- высокая доля обучающихся, для которых русский не является родным.

В.С. Басюк перечислил **основные задачи, которые предстоит решать этим школам** для повышения качества образования:

- реализация программ и проектов, направленных на эффективное функционирование и развитие ОО;
- привлечение, отбор и обучение мотивированных учителей;
- активизация внутришкольной системы профессионального развития педагогов;
- развитие межшкольного сотрудничества;
- дополнительные занятия с обучающимися с затруднениями в учебной деятельности;
- корректировка рабочих программ по учебным предметам и внеурочной деятельности;
- внедрение в практику преподавания проектной, исследовательской, творческой деятельности;
- комплекс мер по работе с родителями.

В рамках развития инклюзивного образования и поддержки коррекционных школ и детских садов стоит задача обновления инфраструктуры.

В рамках федерального проекта «Современная школа» предусмотрено материально-техническое обеспечение и реализация предмета «Технология» и проведение коррекционных занятий, а также реализация дополнительного образования. В 2020 году в проект включены 130 школ из 81 региона.

Заместитель Министра просвещения Российской Федерации Басюк В.С. на этом совещании **рассказал о стратегии развития высшего педагогического образования**, в связи с передачей в подведомственность Минпросвещения России 33 педагогических университетов в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 апреля 2020 г. № 907-р.

В частности, заместитель Министра просвещения России охарактеризовал **основные стратегические направления развития педагогического образования**:

1. Формирование целостного образовательного пространства регионов

- координация взаимодействия государственных органов управления образованием и педагогических образовательных организаций разного уровня;
- выработка эффективного механизма взаимодействия в части подготовки педагогических кадров;
- формирование сети «базовых» образовательных организаций педагогических университетов;
- способствование расширению практики заключения договоров о целевом обучении;
- актуализация Программ развития педагогических университетов.

2. Повышение качества и эффективности образовательной и научной деятельности педагогических университетов

- создание системы формирования государственного заказа на подготовку педагогических работников, исходя из прогноза потребности в педагогических кадрах в субъектах Российской Федерации;
- разработка и внедрение единых модулей воспитательной и вожатской деятельности в рамках реализации ФГОС образовательными организациями, реализующими программы высшего педагогического образования;
- развитие целевой аспирантуры и докторантуры для подготовки профессорско-преподавательского состава образовательных организаций ВО и учреждений ДПО;
- динамичное развитие актуальных научных направлений;
- формирование единого цифрового образовательного пространства для системы педагогического образования.

3. Развитие воспитательного компонента профессиональной подготовки педагогов

- формирование единого воспитательного пространства образовательными организациями высшего образования;
- профориентационная работа в период довузовской подготовки граждан, отбор мотивированных абитуриентов с высоким творческим потенциалом;

- создание условий для развития и раннего профессионального роста студентов педагогических университетов;
- реализация мероприятий по участию педагогических университетов в реализации единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов;
- постдипломное сопровождение выпускников.

4. Создание современной комфортной образовательной среды через обновление материально-технической базы и инфраструктуры вузов

- создание современной материально-технической ресурсной базы педагогических вузов для обеспечения наращивания научно-образовательного и инновационного потенциала и развития IT-инфраструктуры;
- модернизация научного и учебно-лабораторного оборудования;
- соблюдение мер социальной поддержки и стимулирования, социальных гарантий для студентов;
- развитие системы социального партнерства педагогических университетов;
- позиционирование педагогических университетов как открытой культурно-образовательной площадки для реализации мероприятий для различных целевых аудиторий.

Минпросвещения России разработана карта взаимодействия педвузов с регионами.

Информация Профсоюза по заявленной теме.

К сожалению, ни в докладе Правительства РФ Федеральному собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования в 2019 году, ни на других форумах и совещаниях в преддверии нового учебного года не поднимался вопрос **о ситуации с потребностью образовательных организаций в педагогических кадрах**, нехватка которых напрямую влияет на качество образования.

По данным федерального статистического наблюдения на начало 2019/2020 учебного года в сравнении с предыдущим учебным годом:

- число вакантных должностей в общеобразовательных организациях составило 47 051 (на 6 053 единиц выше предыдущего учебного года), в том числе педагогических работников – 26 222 (на 5 366 единиц выше предыдущего учебного года), руководящих работников – 2 048 (на 376 единиц выше предыдущего учебного года);
- дефицит кадров учителей вырос на 3188 чел. в сравнении с предыдущим годом и составил 13623 чел., в том числе нехватка учителей начальных классов составила 292 человека, иностранных языков – 937, учителей русского языка и литературы – 506, математики – 393, физики – 198, химии – 109, истории, экономики, права, обществознания – 100 человек;

- нехватка педагогов дополнительного образования составила – 358, воспитателей, работающих в подразделениях (группах) дошкольного образования – 365 человек.

- также достаточно велика нехватка учителей-логопедов (240 чел.), психологов (387 чел.), дефектологов (185 чел.), социальных педагогов (101 чел.), тьюторов (179 чел.).

Примечание. Статистические данные приведены без учета числа ставок по штату педагогических работников, без учета роста учебной нагрузки на учителя, которая в региональном разрезе составляет от 1,1 ставки до двух ставок и выше. Обращаем внимание, что информация на начало 2020/2021 учебного года будет представлена не ранее октября текущего года.

Сложившуюся в последние годы ситуацию с дефицитом педагогических кадров не восполняет приток выпускников педагогических вузов, более половины которых не заинтересованы заниматься педагогической деятельностью.

Обращаем внимание руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза на необходимость инициирования обсуждения на августовских совещаниях темы преодоления дефицита педагогических кадров в рамках обсуждения стратегии развития высшего педагогического образования, формирования целостного образовательного пространства регионов, координации взаимодействия государственных органов управления образованием и педагогических образовательных организаций разного уровня, включая педагогические университеты, колледжи, институты повышения квалификации.

ЦС Профсоюза информирует, что продолжают интенсивные консультации с Министерством просвещения Российской Федерации по уточнению направлений, содержания мероприятий и механизмов реализации поставленных задач по формированию национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста. В рамках конструктивного взаимодействия с обновленным составом руководства Министерства просвещения Российской Федерации ЦС Профсоюза настаивает на рассмотрении всех предложений социальных партнеров с учетом реальной кадровой ситуации в сфере образования, необходимости обеспечения трудовых прав и учета профессиональных интересов педагогических работников.

Экспертами Профсоюза в период с апреля по июль 2020 года проведена экспертиза проектов нормативных правовых актов, разработаны предложения и замечания по самым актуальным вопросам, стоящим на повестке дня, в том числе:

1. С учетом проводимой Аппаратом Президента Российской Федерации и Аппаратом Правительства Российской Федерации работы по контролю за ходом выполнения подпункта «г» пункта 1 перечня поручений Президента Российской Федерации от 2 января 2016 года № Пр-15ГС о формировании национальной системы учительского роста, направленной, в

частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, Министерством просвещения Российской Федерации с участием Профсоюза проводится активное обсуждение вопросов, связанных с необходимостью внесения изменений в действующий порядок проведения аттестации как в целях выполнения поручения Президента Российской Федерации, так и с учетом мероприятий, содержащихся в паспорте федерального проекта «Учитель будущего».

2. Как известно, в паспорт ФП «Учитель будущего» включены мероприятия по прохождению учителями добровольной независимой оценки квалификации (НОК) в создаваемых центрах оценки профессионального мастерства и квалификаций, более того установлен дополнительный целевой показатель: «Доля учителей, прошедших независимую оценку квалификации» – по годам и в целом – к 2024 году. Кроме того, паспортом этого проекта предусмотрено издание Министерством просвещения РФ приказа о внесении изменений в Порядок проведения аттестации педагогических работников в части возможности учета независимой оценки квалификации при аттестации педагогических работников.

Сообщаем о том, что **ЦС Профсоюза выступил категорически против учета результатов независимой оценки квалификации в качестве одной из процедур аттестации педагогических работников, проводимой с целью оценки профессиональной деятельности в соответствии с утвержденным на федеральном уровне Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 (далее – Порядок аттестации).**

ЦС Профсоюза не согласился с проектом приказа, подготовленным Минпросвещения России в целях реализации норм Федерального закона от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», а также пункта 26 Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р. Этот проект приказа, в частности, предусматривал внесение изменения в пункт 14 Порядка аттестации, предлагая изложить его в следующей редакции: «Аттестационная комиссия организации рассматривает представление, а также иные дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность, результаты прохождения независимой оценки квалификации (в случае их представления)». В своем заключении ЦС Профсоюза сообщил, что не может согласовать этот проект приказа по следующим основаниям:

1. «Считаем необоснованным издание приказа «в целях реализации норм Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»», поскольку указанный закон

напрямую не обязывает осуществлять его реализацию в отношении всех работников, в том числе педагогических работников, поскольку в части 3 статьи 1 установлено, что иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, может устанавливаться другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в случае, если в отношении соответствующих категорий работников Трудовым кодексом Российской Федерации определены особенности регулирования труда таких работников.

2. Как известно, Трудовой кодекс Российской Федерации содержит целую главу 52, в которой предусматриваются особенности регулирования труда педагогических работников, в том числе в части образовательного ценза, дающего право на допуск к педагогической деятельности, что согласно статье 331 ТК РФ определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации **в сфере образования**.

В свою очередь, право допуска к педагогической деятельности, в том числе при определенных условиях лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, определено статьей 46 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 8 июня 2020 года № 165-ФЗ (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) и обусловлено наличием профессионального образования соответствующего уровня.

3. Уровень профессионального образования согласно части 8 статьи 60 Федерального закона № 273-ФЗ указывается в документе об образовании и квалификации, выдаваемом лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, и дает их обладателям право заниматься определенной профессиональной деятельностью, в том числе занимать должности, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации, если иное не установлено федеральными законами.

Иное федеральным законом установлено только для лиц, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, в статьях 16 и 332 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающих возникновение трудовых отношений путем избрания их на должность либо избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности.

4. Таким образом, **законодательством об образовании не предусматривается** для педагогических работников и лиц, претендующих на осуществление этого вида трудовой деятельности, **проведение независимой оценки их квалификации** ни при приеме на работу, ни в процессе работы, поскольку согласно части 1 статьи 49 Федерального закона № 273-ФЗ в отношении педагогических работников осуществляется **оценка их профессиональной деятельности** в рамках проведения аттестационными комиссиями образовательных организаций аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия их занимаемым ими должностям, а также в целях установления квалификационной категории,

которая проводится исключительно по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

5. Ссылка в преамбуле проекта приказа на пункт 26 Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р, не обоснована, так как никаких конкретных предложений по внесению изменений именно в Порядок аттестации, обязательных для применения, в проекте приказа не содержится.

Предложение о дополнении пункта 14 Порядка аттестации педагогических работников прямым указанием для аттестационной комиссии образовательной организации рассматривать «результаты прохождения независимой оценки квалификации» таким конкретным изменением не является, поскольку **противоречит части 1 ст. 49 Федерального закона № 273-ФЗ**, предусматривающей проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям **на основе оценки их профессиональной деятельности**, а не на основе оценки их квалификации.

6. Исходя из вышеизложенного, **считаем также необоснованной содержащуюся в Пояснительной записке ссылку на статью 8 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»**, во исполнение которой создаются Центры оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов, которые в рамках установленных полномочий могут осуществлять независимую оценку квалификации педагогических работников, поскольку сам по себе указанный закон не обязывает создавать такие Центры именно в сфере образования, тем более в нарушение Федерального закона № 273-ФЗ – для осуществления независимой оценки квалификации педагогических работников.».

По мнению ЦС Профсоюза, представляется целесообразным предметно рассмотреть вопрос об исключении из паспорта ФП «Учитель будущего» и плана его реализации дополнительного целевого показателя «Доля учителей, прошедших независимую оценку квалификации» как показателя, не способного обеспечить реальное усиление мотивации педагогов к профессиональному росту, учитывая отсутствие гарантированных законодательством материальных и статусных преимуществ, устанавливаемых для лиц, прошедших независимую оценку квалификации в форме профессионального экзамена и даже получивших соответствующий сертификат.

Одновременно ЦС Профсоюза полагает крайне необходимым **вновь вернуться к всестороннему обсуждению вопроса о практической целесообразности построения системы массового оценивания учителей в порядке, установленном Федеральным законом № 238-ФЗ, параллельной действующей**, учитывая, что для полноценной реализации этой задачи (включая кадровое, методическое, материально-техническое обеспечение) потребуются

весьма значительные личные средства педагогов (порядка 14-15 тыс. руб., по методике НАРК) и мощные вливания средств консолидированного бюджета страны. ЦС Профсоюза не может поддержать такой вариант формирования конкурентной среды для оценивания педагогических работников.

1) Сообщаем, что ЦС Профсоюза подготовил предложения по организации работы над совершенствованием порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и методики ее проведения, в том числе на соответствие занимаемой должности; на установление первой и высшей квалификационной категорий, на установление предполагаемых к введению дополнительных квалификационных категорий «Учитель-методист», «Учитель-наставник».

2) В рамках проводимых консультаций с Минпросвещения России по вопросам уточнения предмета и механизма профессионального роста педагогических работников, корректировки содержания мероприятий в целях реализации поставленных задач по формированию национальной системы профессионального роста педагогических работников, экспертами Профсоюза разработаны предложения:

- по уточнению модели ступеней профессионального роста педагога;
- по формированию системы оценки профессионализации педагога;
- по вопросам организации и содержания программ дополнительного профессионального образования по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях».

3) Подготовлены (в ответ на запрос Общественно-делового совета по национальному проекту «Образование») предложения и замечания ЦС Профсоюза к проекту изменений паспорта федерального проекта «Учитель будущего», подготовленных Минпросвещения России в целях реализации мероприятий Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации (далее – Основные принципы), включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р; **предложения и замечания направлены письмом от 17 апреля 2020 года в адрес председателя Общественно-делового совета по национальному проекту «Образование» Е.В. Шмелевой.**

4) В экспертном заключении ЦС Профсоюза в качестве общих замечаний указывается, что затруднительно восприятие рассматриваемых документов из-за отсутствия новой редакции ФП «Учитель будущего». Предлагаемые изменения приходится сравнивать лишь с редакцией паспорта федерального проекта «Учитель будущего» от 7 декабря 2018 года.

Согласно пункту 1 изменений к 31 декабря 2021 г. во всех субъектах Российской Федерации будет внедрена система аттестации руководителей общеобразовательных организаций.

Профсоюз неоднократно отмечал, что система аттестации руководителей общеобразовательных организаций уже внедрена во всех субъектах Российской Федерации в соответствии с частью 4 статьи 51

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Таким образом, поскольку реально существующей проблемой является отсутствие не системы аттестации руководителей общеобразовательных организаций как таковой, а отсутствие единства подходов к её проведению на территории Российской Федерации, от усложнённых процедур до фактической профанации, **Профсоюз предлагает изложить наименование ожидаемого результата** следующим образом: **«во всех субъектах Российской Федерации внедрена единая система аттестации кандидатов на должности руководителей государственной или муниципальной общеобразовательных организаций и их руководителей».**

Профсоюз обращает внимание на то, что при предложенном Минпросвещения России изменении срока достижения результата **«Во всех субъектах Российской Федерации будет внедрена система аттестации руководителей общеобразовательных организаций»** – с 1 июня 2024 года на 31.12.2021 г., возможность соблюдения нового срока достижения результата представляется трудно реализуемой. Утверждение примерного порядка аттестации руководителей общеобразовательных организаций намечено на 01.12.2020 г., при этом в настоящее время отсутствует на федеральном уровне фонд оценочных средств и не определен срок их разработки и утверждения. В то же время организация разработки профессионального стандарта руководителя общеобразовательной организации (на основе предложений Минпросвещения России и СПК в сфере образования) намечена на 30.12.2020 г., без указания планируемого срока его утверждения. При этом внесение изменений в нормативно-правовые акты, регламентирующие аттестацию руководителей общеобразовательных организаций на региональном и муниципальном уровнях планируется осуществить в период с 01.06.2020 г. по 01.12.2020 г.

Согласно пункту 2 изменений к 31.12.2024 г. будет **«Обеспечена возможность для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников.**

Профсоюз предлагает наименование результата в пункте 2 изложить в новой редакции:

«Обеспечена возможность для непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе в форме стажировок».

Это связано, в первую очередь, с необходимостью приведения формулировки наименования ожидаемого в пункте 2 результата в соответствие с законодательными нормами в сфере образования, на что неоднократно ранее указывал Профсоюз.

Так, из пункта 10 статьи 60 «Документы об образовании и (или) о квалификации. Документы об обучении» Федерального закона № 273-ФЗ следует, что «Удостоверение о повышении квалификации» и «Документ о квалификации» свидетельствуют о разном: первое – об успешном завершении дополнительного профессионального образования; второй – об изменении (повышении) квалификации. Актуальная российская практика ДПО в сфере образования показывает, что вручение документов о квалификации (как свидетельства об изменении квалификационного уровня или обретения новой квалификации) зачастую связано с реализацией программ профессиональной переподготовки, а не программ повышения квалификации.

Профсоюз также предлагает внести изменения в формулировки предложенной характеристики результата по этому мероприятию, изложив ее в новой редакции: «К концу 2021 года разработана нормативная правовая, методическая и организационная рамка системы непрерывного профессионального развития педагогических работников, ...»

Обоснование.

Понятие «нормативная правовая рамка» предлагается внести потому, что в предлагаемом описании комплекса мероприятий системы включено такое мероприятие, как «обеспечить единые принципы организации и планирования повышения квалификации педагогических работников во всех субъектах РФ», что, на взгляд Профсоюза, невозможно без внесения изменений в действующую нормативную правовую базу ДПО. В этой связи, вероятно, потребуется корректировка и сроков реализации данного мероприятия.

Формулировку характеристики результата «Обеспечить возможность использования в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий обучения» изложить в новой редакции: «Обеспечить возможность использования в педагогической практике **эффективные** методики и технологии обучения».

Обоснование.

Предложенная в запросе формулировка обязывает нормативно определить:

- 1) критерии эффективности применения технологий обучения;
- 2) методику определения эффективности применения технологий обучения;
- 3) орган, который будет наделен полномочиями по проведению оценки эффективности применяемой технологии обучения;
- 4) формат заключения и прочее...

Формулировку характеристики результата предлагается изложить в новой редакции: «Кроме того, синхронизируется работа на уровнях среднего профессионального образования и высшего образования по доработке и

реализации концепции обновления содержания и технологий педагогического образования».

Обоснование.

Педагогическое образование реализуется не только на уровне высшего образования, но и на уровне среднего профессионального образования.

Согласно пункту 3 изменений поэтапно к 31.12.2024 г. предполагается достигнуть результата «Не менее 50% педагогических работников системы общего, дополнительного и профессионального образования повысили уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования».

Профсоюз неоднократно в рамках рабочих совещаний отмечал, что **понятие «форматы непрерывного образования» нормативно не определено в действующем законодательстве об образовании.**

В связи с этим **большое значение приобретает «расшифровка» этого понятия через описание характеристики результата.** Представленное описание свидетельствует, что «повысить уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования» можно только «... на базе не менее 255 центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников», создаваемых в регионах (далее – ЦНППМ ПР).

Профсоюз с сожалением констатирует, что наши неоднократные настойчивые предложения об использовании и потенциала уже имеющихся региональных структур непрерывного профессионального педагогического образования не услышаны.

Закрепление права на прохождение обучения по программам дополнительного профессионального образования только на базе вновь создаваемых центров, во-первых, нарушает антимонопольное законодательство; во-вторых, сужает круг организаций-участников формирования национальной системы профессионального роста педагогических работников; в-третьих, стимулирует процессы поспешной реорганизации региональных организаций ДПО, что может привести к формальной смене «вывески» и риску не достижения заявленных результатов.

Профсоюз полагает, что новые уровни мастерства педагогических работников не могут образоваться только от того, что работники обучаются в условиях новой инфраструктуры, без нормативного изменения подходов к содержанию, структуре и порядку реализации программ ДППО и установления требований к условиям их реализации.

Профсоюз отмечает необходимость доработки описания характеристики результата по данному мероприятию.

Так, из описания следует, что **«формируемая сеть ЦНППМ ПР обеспечивает»: ... «подготовку работников по программам педагогической магистратуры, направленным на формирование и развитие исследовательской культуры обучающихся и педагогов».**

Обращаем внимание на то, что согласно «Методическим рекомендациям по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» (утверждены распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 17 декабря 2019 г. № Р-140), **«центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ) – юридическое лицо, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников...».**

В связи с этими рекомендациями, например, уже в отдельных пилотных регионах 2019 года эти центры (ЦНППМ ПР) создавались на базе организаций ДПО, СПО и соответственно реализовывать программы педагогической магистратуры не имеют возможности, так как соответствующие программы реализуются только на уровне высшего образования.

Согласно пункту 4 изменений к 31.12.2024 г. (вместо 31.12.2020 г.) будет достигнут результат: «Введена национальная система учительского роста педагогических работников».

Учитывая предусмотренную в пункте 24 раздела III Основных принципов «Разработку предложений по обновлению системы квалификационных категорий педагогических работников, с учетом общественных и экспертных обсуждений», в характеристике ожидаемого результата вместо введения новых должностей в номенклатуру, предусмотрено «нормативно установить дополнительные квалификационные категории педагогических работников». При этом сохранить все предусмотренные федеральным и региональным законодательством социальные гарантии предполагается и при введении новых профессиональных категорий педагогических работников. Следует уточнить, о чем идет речь: о квалификационных или профессиональных категориях?

На стр. 17. Запроса в глоссарии при определении понятия «Национальная система учительского роста» **предусмотрено внесение изменений в перечень профессиональных категорий педагогических работников.** Однако следует отметить, что такого перечня не существует, а ссылка на постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 не правомерна.

В связи с вышеизложенным предлагается исключить в формулировках всего текста Приложения № 2 «Запрос на изменение паспорта федерального проекта «Учитель будущего»» слова «введение новых должностей».

Профсоюз обращает внимание на то, что в случае, когда речь идет о национальной системе учительского роста, новые квалификационные категории должны иметь федеральный статус.

В предложенной характеристике ожидаемого результата «Введение НСУР» предусматривается внесение изменений в нормативную базу, регламентирующую систему оплаты труда в каждом регионе Российской Федерации на основе методических рекомендаций Минпросвещения России, что не является обязательным для исполнения администрацией регионов. По мнению Профсоюза, условия материального вознаграждения педагогических работников, которым будут установлены новые квалификационные категории, должны определяться на федеральном уровне в рамках требований к отраслевой системе оплаты труда в сфере образования.

Согласно пункту 7 изменений к 31.12.2024 г. будет достигнут результат «Не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.»

Учитывая, что в характеристике этого результата определено, что в целях его достижения будут реализованы программы выявления и поддержки молодёжи, мотивированной к освоению педагогической профессии, Профсоюз предлагает, в целях конкретизации данного положения и содействия ранней профессиональной ориентации обучающихся, проявляющих способности и интерес к педагогической деятельности, включить в проект изменений такое мероприятие, как «Организация и проведение Всероссийской психолого-педагогической олимпиады школьников им. К.Д. Ушинского (региональный и всероссийский этапы)»:

сроки реализации: начало – 1 января 2020 г., окончание – 31 декабря 2024 г.;

ответственный исполнитель – Милёхин А.В., директор Департамента развития педагогических кадров и контроля управления ресурсами Минпросвещения России;

вид документа, характеризующий результат, – распоряжение об утверждении положения об Олимпиаде, информационно-аналитический отчёт о результатах её проведения;

результаты реализации по годам: 2020 г. – не менее 10%, 2021 г. – не менее 25%, 2022 г. – не менее 50%, 2023 г. – не менее 75%, 2024 г. – не менее 90% субъектов РФ.

Одновременно Профсоюз предлагает рассмотреть возможность включения в проект изменений паспорта ФП «Учитель будущего» положения о предоставлении юридическим лицам на конкурсной основе грантов в форме субсидий из федерального бюджета на реализацию мероприятий, направленных на обновление форм допрофессиональной подготовки

молодёжи и связанного с ней повышения квалификации педагогических работников общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей и профессиональных образовательных организаций.»

5) Подготовлены предложения и замечания ЦС Профсоюза к проекту методических рекомендаций по созданию и использованию механизмов обеспечения возможностей для непрерывного и планомерного профессионального роста педагогических работников; разработанных Минпросвещения России в рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего» и направлены в Министерство 22.06.2020 года;

В экспертном заключении ЦС Профсоюза отмечено, что содержание проекта рекомендаций, к сожалению, не может обеспечить выполнение поставленной задачи оказания методической помощи органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, в обеспечении новых возможностей для непрерывного и планомерного профессионального развития и роста педагогических работников в соответствии с целями и задачами федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование», поскольку механизмы обеспечения этих возможностей при отсутствии соответствующей нормативной правовой базы их реализации и носят преимущественно характер намерений и требуют дальнейшего обсуждения и проработки.

ЦС Профсоюза обращает внимание на необходимость преемственности рассматриваемого документа с Методическими рекомендациями по стимулированию и поддержке непрерывного образования в субъектах Российской Федерации (письмо Минобрнауки России от 26 декабря 2013 г. № АК- 3076/06 в адрес субъектов Российской Федерации), которые были направлены на обеспечение развития системы непрерывного образования в регионах.

ЦС Профсоюза, поддерживая некоторые положения проекта рекомендаций и выступая за формирование целостной системы непрерывного и планомерного профессионального роста педагогических работников, сообщает следующее.

1. В пояснительной записке отмечено, что методические рекомендации направлены на уточнение, систематизацию и оформление в целостном представлении концептуальных идей, основных элементов национальной системы учительского роста (далее – НСУР) и национальной системы профессионального роста педагогических работников (далее – НСПР ПР), закрепление единого понимания ключевых понятий.

В связи с этим ЦС Профсоюза предлагает обратить внимание на некоторые понятия, представленные в тезаурусе проекта рекомендаций.

Термины «профессиональный рост» и «лично-профессиональный статус» имеют одинаковое описание и трактуются через концепт «карьера», вместе с тем, определение непрерывного профессионального развития вообще не приведено.

Однако в целевом блоке указано, что конечной целью формирования и введения национальной системы профессионального роста педагогических

работников является обеспечение **непрерывного профессионального развития** педагогических работников, повышения их личностно-профессионального статуса.

В целях обеспечения единого понимания ключевых понятий представляется целесообразным ввести понятие **«непрерывное профессиональное развитие»** и представить понятийно-терминологическую модель ключевой категории – непрерывный профессиональный рост во взаимосвязи ее составляющих: карьера, личностно-профессиональный статус, профессиональное развитие и др.

Термины «непрерывное образование» и «непрерывное профессиональное образование» даны как различные, а в разделе б появляется еще одно, совсем иное толкование, а именно: «Под непрерывным образованием в национальной системе профессионального роста педагогических работников понимается формирование и повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками и т.п.), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, в течение всей жизни».

ЦС Профсоюза обращает внимание на определение понятия **«индивидуальный образовательный маршрут»** (далее – ИОМ). Учитывая, что методологической основой построения индивидуальных образовательных маршрутов является персонифицированный подход, определена его ведущая роль в дополнительном профессиональном образовании педагогов (далее – ДПО), ЦС Профсоюза предлагает изменить формулировку понятия ИОМ с учетом уточнения его методологической основы – персонифицированного подхода.

2. Национальная система профессионального роста педагогических работников: цели и задачи.

В системе задач НСПР ПР задача «создания сети центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» (далее – ЦНППМ ПР) выделена как отдельная, видимо, потому что данная сеть формируется в качестве новой части «системы институтов и механизмов, обеспечивающих непрерывное повышение квалификации педагогических работников, в том числе возможности: овладения навыками использования современных цифровых технологий; участия в деятельности профессиональных ассоциаций, в программах обмена опытом, в программах стажировок; возможности опережающего обучения новым образовательным технологиям, внедрения различных форматов электронного образования». Вместе с тем, по мнению ЦС Профсоюза, **требуется конкретизация специфической роли ЦНППМ ПР и ее дальнейшее научно-методическое обоснование.** Тем более, что далее в проекте рекомендаций четко обозначено, что создание и функционирование ЦНППМ ПР предполагается в качестве структурных подразделений действующих организаций ДПО.

При этом выявляется серьёзное противоречие: принципиально новую институцию, а именно так задумывались ЦНППМ ПР разработчиками ФП «Учитель будущего» (распоряжения Минпросвещения России от 30.04.2019 г. № МР-4/02вн и от 17.12.2019 г. № Р-140), предлагается создавать, в том числе в существующей институциональной форме учреждений ДПО или высшего образования (далее – ВО). Однако, как в ранее подготовленных, так и **в рассматриваемых методических рекомендациях не прояснены вопросы совершенствования деятельности учреждений, на базе которых предусмотрено создание ЦНППМ ПР, под новые задачи**, в том числе изменение нормативов, связанных с наполняемостью учебных групп, количеством аудиторной и внеаудиторной нагрузки преподавателя, методики расчета стоимости обучения одного слушателя и т.п. Также необходимо разъяснить требования к программному обеспечению для полноценной реализации электронного обучения, к аудиторному фонду и типу аудиторий, что важно для реализации коллаборационных форматов обучения (нетворкинги, коворкинги, стратегические и форсайт сессии) с учетом количества аудиторий и приоритета, отдаваемого электронным формам организации повышения квалификации.

3. Национальная система профессионального роста педагогических работников: основные элементы.

В начале раздела авторы приводят определение национальной системы профессионального роста педагогических работников как системы государственных и общественных институтов, но в следующем предложении в качестве элементов НСПР ПР называют уже процессы, сгруппированные по признаку общности целей и функций, для реализации которых и должна, по их мнению, быть создана институциональная среда области их пересечения.

В рамках создаваемых «системы институтов и механизмов, обеспечивающих непрерывное повышение квалификации педагогических работников» и формируемой «сети центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» беспокойство ЦС Профсоюза вызывает вопрос: будет ли обеспечиваться реализация права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года?

При этом ЦС Профсоюза отмечает, что **заявленная в проекте рекомендаций задача – «должна быть создана институциональная среда, то есть система государственных и общественных институтов, а именно: юридических норм и правил действия, совокупности правовых, финансовых, организационных механизмов обеспечения возможностей для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников» – уже реализована** на основании предоставления и закрепления за педагогическим работником права «на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года» (п. 5. ст. 47 «Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации» Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Поэтому, видимо, речь должна идти о совершенствовании институциональной среды и системы ее государственных и общественных институтов.

4. Институты и механизмы реализации процессов непрерывного образования педагогических работников.

В данном разделе ЦС Профсоюза предлагает уточнить, что будет являться результатом работы в рамках национальной системы профессионального роста педагогических работников: «непрерывное образование», «непрерывное профессиональное образование» или «повышение квалификации» педагогических работников?

Также ЦС Профсоюза полагает важным уточнить предлагаемый подход к модернизации системы дополнительного профессионального педагогического образования, связанный с возможностью ликвидации выявленных профессиональных дефицитов, а именно: только через повышение квалификации педагогических работников по результатам независимой оценки их профессиональной компетентности или будут предложены и другие подходы?

В проекте рекомендаций отмечается, что важнейшая роль в достижении целей и задач НСПР ПР отводится сфере дополнительного профессионального образования, ориентируя ее на использование персонифицированной модели повышения квалификации педагогических работников с учетом результатов оценки актуального уровня их профессиональной компетентности, выявления профессиональных дефицитов и на основе построения индивидуального образовательного маршрута.

Важно отметить, из этого текста ушла современная роль ДПО как инструмента профессионального развития педагога: не учтены серьезные научные разработки в данной области, которые осуществлялись с конца 90-х годов XX века, значительный опыт реализации инновационных практик развития педагогических кадров, который накоплен в системе дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ДППО) отдельных субъектов РФ.

При этом следует отметить, что авторы рекомендаций совершенно справедливо отмечают, что системная реализация персонифицированного подхода к ДППО требует изменения подходов к его организации, включая модернизацию образовательных технологий, форм организации образовательного процесса, всей инфраструктуры, а также введения персонифицированного порядка его финансирования с использованием соответствующих финансовых механизмов, например выдачей сертификатов (ваучеров) на реализацию индивидуальных образовательных маршрутов.

Учитывая современные запросы профессионального педагогического сообщества, ЦС Профсоюза обращает внимание на необходимость разработки новой целевой модели дополнительного профессионального педагогического образования, включая новые механизмы реализации персонифицированного подхода в ДППО как компонента НСПР ПР. И если эти вопросы будут разрабатываться и реализовываться каждым регионом и институтом по своему усмотрению, то очевидно, что задача

создания единой, целостной системы, тем более в масштабах страны, реализована не будет.

Изменения нормативной правовой базы функционирования системы ДПО потребует и выполнение задачи применения приоритетных форматов повышения квалификации, реализуемых на основе использования современных цифровых технологий, а также «горизонтального обучения» педагогов с использованием программ обмена опытом и лучшими педагогическими практиками. Нормы, по которым сейчас работают данные институты, разрабатывались в совершенно иных социально-экономических и содержательно-технологических условиях.

ЦС Профсоюза предлагает обратить внимание на содержащийся в проекте рекомендаций тезис о том, что «модернизация системы дополнительного профессионального педагогического образования должна обеспечить более успешное выполнение актуальных и перспективных направлений повышения квалификации (профессионального развития) работников образования».

ЦС Профсоюза считает, что надо пояснить, что значит «более успешно», а также определить конкретные показатели измерения этой успешности. Это позволит региональным системам ДППО определить свои проблемные зоны и ключевые ориентиры совершенствования. В противном случае, рассматриваемые рекомендации не послужат повышению качества и эффективности работы организаций ДППО, поскольку формально в деятельности каждого института ДППО перечисленные три направления повышения квалификации используются и обеспечены соответствующими дополнительными профессиональными программами (далее – ДПП), отражены в планах работы и структурных подразделений, и отдельных работников.

ЦС Профсоюза считает важным заявленный в методических рекомендациях механизм создания адекватной сегодняшним реалиям системы профессиональной ориентации обучающихся, способной помочь выпускникам школ обеспечить осознанный выбор педагогической профессии в качестве дальнейшей жизненной траектории, направления будущей профессиональной деятельности.

ЦС Профсоюза предлагает обратить внимание на то, что при организации работы по ранней профориентации на педагогическую профессию **крайне важным становится не только создание системы профессиональной ориентации, обеспечение осознанного выбора педагогической профессии, но и обеспечение механизма сопровождения обучающихся общеобразовательных организаций, среднего профессионального и высшего образования в период обучения и при вхождении в профессию (в течение 3-5 лет).**

Поэтому ЦС Профсоюза предлагает предусмотреть для решения этой задачи использование системы наставничества, в том числе с привлечением Советов молодых педагогов региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского Профсоюза образования, созданных в субъектах Российской Федерации.

В целях преодоления дефицита педагогических кадров ЦС Профсоюза предлагает создать Программу ранней профориентации на педагогическую профессию на федеральном и региональном уровнях, а также «дорожную карту» по выполнению Программы как механизма реализации процессов непрерывного образования педагогических работников.

5. Институты и механизмы выявления образовательных запросов педагогических работников к системе дополнительного профессионального образования.

В данном разделе ЦС Профсоюза полагает важным дать разъяснения по следующему абзацу: «Так, в соответствии с планом мероприятий («дорожной картой») по формированию и введению национальной системы учительского роста оценка уровня квалификации учителя проводится с учетом единых подходов к процедуре оценивания и с использованием единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ). Предложена оценка актуального уровня педагогических компетенций учителя по четырем блокам компетенций: предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным. Оценочные материалы, представленные к апробации, разрабатывались на основе профессионального стандарта педагога и требований ФГОС общего образования».

Согласно паспорту ФП «Учитель будущего» в регионах, где созданы центры оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, установлено достижение показателя «доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку профессиональной квалификации», в процентах от общего числа педагогических работников систем общего образования и дополнительного образования детей. Однако ещё не разработаны на федеральном уровне оценочные материалы добровольной независимой оценки квалификации, позволяющие осуществлять единообразный, всесторонний мониторинг профессиональной квалификации педагогов. Эта ситуация сегодня составляет ключевой риск реализации ФП «Учитель будущего» в регионах, потому что достижение установленного показателя осуществляется в рамках соглашения между Минпросвещения России и органом исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования.

Риски реализации федерального проекта «Учитель будущего» определяются каскадным невыполнением ряда контрольных точек Плана мероприятий по реализации федерального проекта «Учитель будущего»/приложение № 1 к Паспорту федерального проекта «Учитель будущего», приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3.

Надо признать, что этот принципиально важный раздел проекта методических рекомендаций не может быть использован органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации без наличия соответствующих нормативных правовых актов, определяющих и фиксирующих порядок и условия сопряжения Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части

«Аттестации педагогических работников» (ст. 49) и Федерального закона от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». По глубокому убеждению ЦС Профсоюза, **уточнение позиции Министерства просвещения Российской Федерации в отношении предполагаемых направлений совершенствования аттестации учителей и всех педагогических работников, а также в отношении возможности и целесообразности введения оценки квалификации педагогических кадров в рассматриваемых рекомендациях является необходимым.**

ЦС Профсоюза обращает внимание на то, что в методических рекомендациях не обозначена роль работодателя педагогических работников. Так, работодатель отвечает за кадровую политику, то есть профессиональное развитие педагогических работников и необходимый уровень владения ими профессиональными компетенциями, а также за планирование и распределение финансовых ресурсов организации. В представленном перечне «институтов и механизмов выявления образовательных запросов» отсутствует основной заказчик – работодатель педагога, тогда как «необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель» (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

Исходя из этого, в проекте методических рекомендаций должен содержаться ответ на вопрос: **каков механизм финансового обеспечения выявления профессиональных дефицитов в результате независимой оценки квалификационного уровня конкретного педагогического работника и образовательных запросов на их преодоление. Соответственно не раскрыт формат определения образовательных запросов педагогов, основанный на потребности образовательных организаций.** Вовлечение руководителей образовательных организаций в формирование эффективной внутриорганизационной системы профессионального развития кадров (формирование «обучающих сообществ», реализация форматов «горизонтального обучения», «педагогического тьюторства», наставничества и др.) является также одной из задач национальной системы профессионального развития педагогов.

Кроме того, в соответствии со статьей 187 Трудового кодекса РФ предусматривается предоставление определенных гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы в соответствующих образовательных организациях, или на прохождение независимой оценки квалификации.

6. Институты и механизмы комплексной поддержки непрерывного профессионального роста и развития педагогических работников

ЦС Профсоюза предлагает пояснить: почему в сообщении о внедрении субъектами Российской Федерации единой федеральной системы научно-

методического сопровождения педагогов авторами проекта рекомендаций говорится о создании соответствующих научно-методических центров сопровождения педагогов только на базе образовательных организаций высшего образования, обеспечивающих привлечение материально-технических, кадровых и интеллектуальных ресурсов учебно-методических объединений, экспертных и научных групп, действующих в системе высшего образования.

Согласно данному проекту методических рекомендаций, практически единственным направлением деятельности существующих региональных институтов ДППО является повышение квалификации. Такая постановка вопроса и его развитие в рассматриваемом проекте методических рекомендаций не обеспечит формирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов и, кроме того, не отражает реального состояния деятельности российской системы ДППО.

Обращаем внимание Министерства на то, что ЦС Профсоюза ещё в 2018 году определил задачу – добиваться *правового обеспечения национальной системы* учительского роста и создания комплексных условий для повышения профессионального уровня различных категорий педагогических работников (пункт 2.5 постановления Центрального Совета Профсоюза от 9 ноября 2018 года № 5-2 «О ходе выполнения постановления VII Съезда Общероссийского Профсоюза образования»).

По мнению Профсоюза, **содержание проекта методических рекомендаций, к сожалению, не отвечает запросам профессионального сообщества и не решает задачу прояснения объективно существующих вопросов к моделям профессионального развития и независимой оценки квалификационного уровня, профессиональным педагогическим компетенциям и требованиям профессионального стандарта педагога, в результате чего возникают правовые коллизии.**

В связи с этим ЦС Профсоюза просит разработчиков проекта методических рекомендаций учесть замечания Профсоюза по следующим вопросам:

1. Предлагаем уточнить определение, которое дано к понятию **«Профессиональные педагогические компетенции»**, в частности: слова **«необходимых для реализации педагогической деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога»** заменить словами **«необходимых для осуществления педагогической деятельности»**, то есть **исключить ссылку на требования профессионального стандарта**, в соответствии с которыми в методических рекомендациях **неправомерно** предлагается реализовывать, (предложение ЦС Профсоюза – *осуществлять педагогическую деятельность*).

Обоснованием к предложению ЦС Профсоюза служит тот факт, что с 1 июля 2016 г. согласно статье 195.3 Трудового кодекса РФ профессиональный стандарт обязателен для применения работодателями **лишь в части требований к квалификации, причем** в том случае, если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации **установлены требования к квалификации**, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

При этом Профсоюз обращает внимание на то, что ни в Трудовом кодексе РФ, ни в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» требования к квалификации не содержатся.

Трудовой кодекс РФ в статье 331 предусматривает положение о том, что допуск к педагогической деятельности лиц, имеющих образовательный ценз, определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

В свою очередь, Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части 1 статьи 46 определяет право на занятие педагогической деятельностью для лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование и отвечающих квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.

При этом к педагогическим работникам **требования к квалификации** (квалификационные требования) предъявляются в квалификационных характеристиках, но ограничиваются наличием высшего или среднего профессионального образования определенной направленности, а в профессиональном стандарте определены не требования к квалификации, а **требования к образованию и обучению**, которые также ограничиваются наличием высшего или среднего образования определенной направленности.

Требования к стажу педагогической работы либо к опыту практической работы ни в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ни в квалификационных характеристиках, ни в профессиональных стандартах к педагогическим работникам не предъявляются (за исключением работников, занимающих должности старших специалистов), из чего следует, что работодатель **не вправе экзаменовать претендентов на занятие должности педагогического работника** на наличие у них знаний, умений и навыков, что содержится в определении понятия «квалификация», как в ТК РФ², так и в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»³.

Более того, частью 8 ст. 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» уровень профессионального образования и квалификация, указываемые в документах об образовании и о квалификации, выдаваемых лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, **дают их обладателям право**

² Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст. 195.1 ТК РФ)

³ Квалификация - уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности (п. 5 части 1 ст. 2 закона № 273-ФЗ).

заниматься определенной профессиональной деятельностью, в том числе занимать должности, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации, если иное не установлено федеральными законами.

2. Неправомерность применения профессиональных стандартов в части регулирования трудовой деятельности педагогических работников обусловлена тем, что из правового регулирования исключены требования для работодателей о применении профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления (Пункт 2 постановления Правительства РФ от 13.05.2016 № 406 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23»).

Таким образом, профессиональный стандарт разрабатывается на вид профессиональной деятельности, а не на должность или профессию работника, в связи с чем не может использоваться при регулировании трудовых отношений с работником, не стандартизирует их должностные обязанности, а, следовательно, неправомерно применение раздела профессионального стандарта «трудовые действия», причем не конкретизирующие, к каким возможным приводимым наименованиям должностей эти трудовые действия относятся.

3. Исходя из изложенного, к педагогическим работникам в массовом порядке не может применяться используемое в проекте методических рекомендаций понятие «**Независимая оценка квалификации**» и данное к этому понятию определение, предусмотренное как процедура подтверждения **соответствия квалификации** работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, **положениям профессионального стандарта** или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Из этого также следует, что к педагогическим работникам не могут применяться требования о подтверждении соответствия квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, предусмотренные Федеральным Законом от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», если установлен иной порядок оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, регулируемый, в частности, Федеральным законом № 273-ФЗ (статьи 46 и 49 – для педагогических работников; 51 – для руководителей; часть 8 ст. 60 – на основании документов об уровне профессионального образования и квалификации, дающих их обладателям право заниматься определенной профессиональной деятельностью). Данная норма непосредственно

содержится в части 3 статьи 1 Федерального Закона от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

4. Непонятно основание включения в проект рекомендаций положений, связанных с «внедрением во всех субъектах Российской Федерации системы аттестации руководителей общеобразовательных организаций», поскольку со дня вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», т.е. с 1 сентября 2013 года аттестация является обязательной процедурой для кандидатов на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководителя на основании части 4 статьи 51. Руководствуясь этой статьей, учредители государственных и муниципальных организаций обязаны были определить порядок и сроки проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя организации.

5. Создание сети центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов как юридических лиц для осуществления независимой оценки квалификаций руководящих и педагогических работников противоречит статьям 49, 51 и 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Оценка квалификации осуществляется при прохождении государственной итоговой аттестации, указываемой в документах об образовании и о квалификации.

Для кандидатов на должность руководителя и руководителей в установленном порядке проводится обязательная аттестация.

Для педагогических работников также проводится аттестация в порядке, установленном федеральным органом, осуществляющим управление в сфере образования.

6. Непроработанным, с точки зрения возможности формирования мотивации и обеспечения правовых и материальных последствий, является вопрос о введении добровольной независимой оценки квалификации педагогических работников (и установлении одного из целевых результатов – «Доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку квалификации»), а также вопрос о введении добровольного участия выпускников вузов, организаций среднего профессионального образования (т.е. лиц, прошедших государственную итоговую аттестацию, указываемую в документах об образовании и о квалификации) в независимой оценке сформированности профессиональных педагогических компетенций в Центре оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, играющей роль «профессионального экзамена на вход в профессию», результаты которой предлагается учитывать работодателем при назначении на должность учителя, а особенно в «утверждении в этой должности».

По итогам изучения экспертами Профсоюза направленного в адрес ЦС Профсоюза проекта Методических рекомендаций по созданию и использованию механизмов обеспечения возможностей для непрерывного и

планомерного профессионального роста педагогических работников сделан вывод о необходимости дополнительного всестороннего обсуждения и учета вероятных последствий реализации предложенных механизмов и уже по результатам этой работы – формирования правовой и ресурсной базы, способной обеспечить выполнение поставленной задачи.

Центральным Советом Профсоюза выражена готовность принять участие в обсуждении и проработке актуальных вопросов создания условий для непрерывного и планомерного профессионального роста педагогических работников».

Тема вторая. Модернизация воспитательной деятельности образовательных организаций. Внедрение примерной программы воспитания в общеобразовательных организациях Российской Федерации.

Ещё одной из стратегических задач, обозначенных Президентом России, названо воспитание.

Обсуждение этой темы, скорее всего, будет связано с предложенными 21 мая 2020 г. Президентом России поправками в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по совершенствованию воспитательной работы с обучающимися.

По словам Кравцова С.С. речь не идёт о какой-то дополнительной бюрократической нагрузке, речь идёт о систематизации той большой работы по воспитанию наших школьников. В этой части мы сегодня готовим новый нацпроект, он финансово обеспечит реализацию данного закона».

Заместитель Министра просвещения Российской Федерации Денис Грибов на совещании 28.07.2020 г. следующим образом разъяснил моменты, связанные с разработкой программ воспитания с нового учебного года: «С сентября 2020 года образовательные организации должны будут постепенно организовывать работу по разработке и внедрению рабочих программ воспитания. А с 1 сентября 2021 года внедрение примерных программ станет обязательным для всех образовательных организаций».

Министерство просвещения проинформировало также о том, что в рамках исполнения поручения Президента с 1 сентября 2020 года начнут осуществляться выплаты за классное руководство и будет работать горячая линия по вопросам выплат.

Информация Профсоюза.

✓ ЦС Профсоюза, рассмотрев федеральный законопроект «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации по вопросам воспитания обучающихся», направил 2 июня 2020 года предложения к этому законопроекту в адрес председателя Комитета Государственной Думы по образованию и науке В.А. Никонова и в Минпросвещения России, с целью преодоления возникновения возможных противоречий между предлагаемыми новым федеральным законопроектом изменениями в Федеральный закон №273-ФЗ и его действующими положениями, а также с целью предотвращения

увеличения объема составляемой организациями, осуществляющими образовательную деятельность, избыточной документации.

Профсоюзу, его организациям предстоит на практике убедиться в обоснованности проявленной ЦС Профсоюза обеспокоенности, а также активно содействовать своевременному и эффективному разрешению возникающих вопросов.

✓ **Центральный Совет Профсоюза, рассмотрев проект паспорта федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» в рамках национального проекта «Образование», а также финансово-экономическое обоснование, подготовленные Минпросвещения России во взаимодействии с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти во исполнение перечня поручений Президента Российской Федерации от 23 января 2020 г. № Пр-127, пункт 2, направил 30.03.2020 г. свои предложения и замечания в адрес Общественно-делового совета по национальному проекту «Образование», членом которого является Председатель Профсоюза Меркулова Г.И.**

✓ **В частности, ЦС Профсоюза обратил внимание на следующее:**

- в проекте Паспорта федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» используется устаревшая конструкция определения «патриотического воспитания»;

- в представленных материалах к проекту Паспорта рассматриваемого федерального проекта, к сожалению, отсутствует обобщенный анализ результатов реализации Государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы», что приводит к дублированию ожидаемых результатов, содержащихся в ней, в представленном проекте Паспорта федерального проекта;

- в проекте Паспорта имеется рассогласование целей, задач и средств достижения заявленных целей;

- необходимость включения в Паспорт федерального проекта комплекса мероприятий по вовлечению родителей в систему патриотического воспитания, в реализации которого большую помощь может оказать и Общероссийская общественная организация «Национальная родительская ассоциация социальной поддержки семьи и защиты семейных ценностей» (далее – НРА);

- учитывая, что одним из стержневых компонентов патриотизма является формирование уважения к национальной культуре и гражданственности, реализация данной задачи в школе должна осуществляться комплексно в рамках таких учебных предметов, как «история», «обществознание», «литература», «искусство» и «мировая художественная культура»; в связи с этим предлагается предусмотреть внесение изменений в программы изучения истории, литературы, географии и других предметов, связанных с патриотическим воспитанием обучающихся;

- целесообразность исключения из проекта Паспорта федерального проекта нескольких целевых показателей, поскольку проект Паспорта и представленные к нему материалы не дают представления о том, как будет учтен имеющийся потенциал успешных региональных практик патриотического воспитания, а также итоги реализованных ранее государственных программ по развитию патриотического воспитания в Российской Федерации;

- учитывая, что Проект Паспорта федерального проекта предполагает финансовое обеспечение внедрения программ воспитания обучающихся общеобразовательных организаций (далее – ПВО), требуется уточнение: идет ли речь об одной или нескольких ПВО и как будут создаваться рабочие программы (на образовательную организацию или на каждого обучающегося с учётом обеспечения индивидуального подхода в воспитании?), не указывается также, сколько программ воспитания обучающихся получат экспертную оценку;

- Профсоюз обращает внимание на вероятные риски в разработке и внедрении программ воспитания обучающихся, в том числе появление большого количества дополнительной отчетности (включая необходимость подсчета показателей вовлечения граждан в патриотическое воспитание), к формированию которой будут привлекаться вероятнее всего педагогические работники;

- в проекте Паспорта отсутствуют меры, направленные на обеспечение мотивации педагогических и иных работников к реализации поставленных

в федеральном проекте задач, выполнению мероприятий по формированию эффективной системы патриотического воспитания детей и молодёжи.

Соответствующими целевыми показателями, способствующими обеспечению мотивации, могли бы стать, например:

доля педагогических и иных работников общеобразовательных организаций, в структуру заработной платы которых включены стимулирующие выплаты за участие в федеральном проекте «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации», определенные Правительством РФ в соответствующем перечне стимулирующих выплат;

количество педагогических работников организаций дополнительного образования, получивших гранты на реализацию мероприятий федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации»;

- в проекте Паспорта говорится о реализации программы патриотического воспитания во внеучебное (во внеурочное) время. В таком случае возникают вопросы: кто из педагогических и иных работников будет привлекаться к ее реализации: все учителя или те из них, кто выполняет функции классного руководителя; педагоги дополнительного образования, работники из числа учебно-вспомогательного персонала (вожатые и др.)?

Необходим четкий алгоритм решений и действий по кадровому обеспечению реализации рассматриваемого федерального проекта;

- представляется нецелесообразным формирование «Плана мероприятий по реализации федерального проекта» только на основе контрольных точек, так как это делает представленный документ непонятным для восприятия родительской общественности, всех заинтересованных групп населения и даже для непосредственных исполнителей этих мероприятий – педагогических работников, вожатых, всех привлекаемых специалистов, в том числе входящих в состав управленческих команд.

Исходя из изложенного, ЦС Профсоюза считает необходимым предложить доработать План мероприятий по реализации федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации».

✓ **ЦС Профсоюза принимал активное участие в подготовке методических рекомендаций и разъяснений, связанных с введением с 1 сентября 2020 года ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размере 5 тысяч рублей за классное руководство.**

✓ **Министерством просвещения Российской Федерации (В.С.Басюк) по согласованию с председателем рабочей группы по вопросам совершенствования государственной политики в сфере развития информационного общества Комитета Совета Федерации по конституционному законодательству и государственному строительству (Л.Н.Бокова), Председателем Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (Г.И.Меркулова), утверждены Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 12.05.2020 г. № ВБ-1011/08; письмо ЦС Профсоюза № 225 от 13.05.2020 г.).**

✓ **Министерством просвещения Российской Федерации (В.С.Басюк) совместно с Общероссийским Профсоюзом образования (Г.И.Меркулова) в целях оказания помощи органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, руководителям общеобразовательных организаций, региональным, территориальным и первичным профсоюзным организациям в решении вопросов, возникающих в связи с выплатой вознаграждения за классное руководство подготовлены Разъяснения по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 28.05.2020 г. № ВБ-1159/08; письмо ЦС Профсоюза № 247 от 29.05.2020 г.).**

ЦС Профсоюза обращает внимание руководителей региональных, межрегиональных организаций Профсоюза на то, что при

использовании Разъяснений по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (далее – Разъяснения) **региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза необходимо:**

- **добиваться** принятия на уровне субъекта Российской Федерации решения о синхронизации порядка выплаты за классное руководство, производимой из бюджета субъекта Российской Федерации, с порядком выплаты денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета, имея в виду, что выплата из регионального бюджета также, как и денежное вознаграждение за классное руководство из федерального бюджета, должна иметь фиксированный размер, не зависящий от количества обучающихся в классе, классе-комплекте;

- **не допускать** ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных педагогическим работникам из региональных бюджетов.

- **обратить особое внимание** на то, что согласно пункту 2 Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство..., утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 (см. Сборник), субъектам Российской Федерации, в которых оплата труда работников на работах в местностях с особыми климатическими условиями осуществляется с **учетом районных коэффициентов, превышающих размеры районных коэффициентов, установленных Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР, межбюджетные трансферты** в целях софинансирования в полном объеме расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций из расчета 5 тысяч рублей в месяц, **предоставляются только с учетом районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями.**

Из этого следует, что если в местностях с особыми климатическими условиями для расчета заработной платы работников, **включающей ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство,** применяются районные коэффициенты, превышающие размеры, установленные Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР, то дополнительные расходы в связи с разницей в размерах коэффициентов должны осуществляться за счет бюджета субъекта Российской

Федерации, а отчетность о расходах бюджетов субъектов Российской Федерации и достижении значения результата предоставления иного межбюджетного трансферта, установленного соглашением с Минпросвещения России, должна предоставляться с учетом применения размеров районных коэффициентов, установленных Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР.

Ответственность за достоверность представляемых в Министерство просвещения Российской Федерации информации и документов, предусмотренных Правилами предоставления межбюджетных трансфертов, возлагается на высший исполнительный орган государственной власти субъекта Российской Федерации.

При ознакомлении с Разъяснениями возникал также вопрос об использовании в практической деятельности абзаца 8 пункта 7, связанного с временным замещением длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

В обращении по вопросу применения абзаца 8 пункта 7 Разъяснений заявителями предлагалось дать определение понятию «длительное отсутствие» педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в целях его замещения другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство.

В своем ответе на обращение ЦС Профсоюза указал, что данный вопрос решать вправе сама образовательная организация.

Одновременно ЦС Профсоюза сообщено, что при решении данного вопроса образовательной организации необходимо определиться в том, какими финансовыми ресурсами она располагает для оплаты временного замещения отсутствующего педагогического работника, осуществлявшего классное руководство, другим педагогическим работником, имея в виду, что при отсутствии работника в случае его нетрудоспособности первые 3 дня оплачиваются за счет фонда оплаты труда работодателя; при отсутствии педагогического работника по причине нахождения в отпуске в связи с обучением, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования работодатели сохраняют за работником среднюю заработную плату, в связи с чем может отсутствовать возможность для установления замещающему работнику соответствующих выплат.

Эти и другие вопросы могут быть урегулированы в положении об оплате труда и (или) закреплены в коллективном договоре, как это рекомендовано в абзаце четвертом пункта 7 Разъяснений, не допуская при этом возложения на педагогического работника классного руководства во втором классе, в том числе временно, без дополнительной оплаты.

✓ На основе принятых на федеральном уровне актов, связанных с выделением субъектам Российской Федерации средств на осуществление денежного вознаграждения за классное руководство, а также указанных выше

Методических рекомендаций и Разъяснений в мае 2020 г. ЦС Профсоюза подготовил Информационный бюллетень № 3 в виде сборника нормативных правовых актов, рекомендаций и разъяснений «Классное руководство в государственных и муниципальных общеобразовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы» (далее – Сборник), который был направлен в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, а также размещен на сайте Профсоюза для использования его всеми заинтересованными лицами.

✓ С 27 по 30 июля проходил XI Межрегиональный форум молодых педагогов и их наставников «Таир», который на протяжении десяти лет собирает педагогов со всей страны в Республике Марий Эл (по инициативе председателя республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования Пуртовой Л.В. при поддержке ЦС Профсоюза). В этом году идея воспитания стала темой Форума, который проходил в онлайн-формате: «Воспитание как смысл педагогической деятельности». Интерес к теме Форума проявили 1200 человек из 55 регионов, большинство из которых никогда не бывали на форуме раньше, лишь 5% заявок были от участников прежних лет.

На Форуме с сообщением о роли Профсоюза в подготовке «Методических рекомендаций органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях» выступил Романенков Е.Н., к.п.н., Заслуженный учитель, заместитель заведующего отделом по вопросам общего образования аппарата Профсоюза.

Участники Форума высоко оценили роль Профсоюза в проведении экспертной оценки проекта «Методических рекомендаций органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях» и в подготовке рекомендаций. Также была одобрена позиция Профсоюза в определении ответственности за организацию и результаты воспитательной работы с обучающимися общеобразовательных организаций – это коллективная ответственность всех педагогических работников, администрации, а не только классных руководителей.

Участники Форума выразили большую благодарность всем организаторам Форума, выступающим и экспертам.

Размещаем текст выступления Е.Н. Романенкова (по многочисленным просьбам участников Форума, прошедшего в онлайн-режиме).

Специалисты аппарата Общероссийского Профсоюза образования проводят экспертизу нормативно-правовых документов в системе

образования, направленную прежде всего на соблюдение трудовых прав педагогических работников.

Так как тема воспитания проходит красной нитью через образовательный форум «Таир-2020», я предлагаю подробнее остановиться на последнем документе – методических рекомендациях для классных руководителей.

Эксперты, специалисты отдела по вопросам общего образования и правового отдела аппарата Профсоюза провели экспертизу представленного проекта «Методических рекомендаций органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы классных руководителей» (далее – методические рекомендации), направленных на повышение значимости воспитания и социализации подрастающего поколения, обновление концептуальных подходов к организации педагогической деятельности в этой области.

Делаю акцент на последней части наименования данных рекомендаций – **по организации работы классных руководителей**. И, уважаемые коллеги, вам задание: почему Профсоюз выступил против такого наименования проекта методических рекомендаций? Ответы ждём в чате в течение 5 минут. Спасибо!

В ходе проведенного всестороннего анализа методических рекомендаций в письме, направленном в Министерство просвещения Российской Федерации, Профсоюз отметил, что **в разрабатываемых рекомендациях важно сконцентрировать внимание на организации деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, более четко определить порядок и условия их взаимодействия с другими участниками образовательных отношений**, учитывая, что деятельность по воспитанию и социализации обучающихся осуществляется всеми педагогическими работниками, а также работниками из числа учебно-вспомогательного персонала под руководством администрации общеобразовательной организации.

Также Профсоюз отметил, что представленный **проект методических рекомендаций требует существенных изменений и уточнений**.

Рассмотрим внесенные Профсоюзом только основополагающие предложения, учитывающие и профессиональные интересы педагогических работников, и их права, то есть членов нашего Профсоюза:

1. Так, в проекте определены главные задачи деятельности классного руководителя, вытекающие из приоритетных задач Российской Федерации в сфере воспитания детей с учетом актуального социального запроса и заявленных принципов реализации воспитывающей деятельности и, конечно же, с учётом поправок, внесенных в «Закон об образовании в РФ» по предложению Президента России В.В. Путина.

Безусловно, Профсоюз с главными задачами деятельности классного руководителя согласен. Однако Профсоюзом было предложено определить

главные задачи по воспитанию обучающихся для всех педагогических работников.

По мнению Профсоюза, методические рекомендации в области воспитания должны регулировать деятельность всех педагогических работников, в том числе педагогических работников, осуществляющих классное руководство.

2. В экспертном заключении Профсоюз отметил, что в соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536, классное руководство является дополнительным видом работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, и выполняется педагогическими работниками с их письменного согласия на условиях дополнительной оплаты, и регулируется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору соответствующего педагогического работника.

Классное руководство – это особый вид **педагогической деятельности**, который относится к функции общеобразовательной организации, осуществляется педагогическими работниками за дополнительную плату и не является отдельной самостоятельной должностью.

3. Далее: Профсоюз **обратил внимание авторов методических рекомендаций на неправомерность применения при регулировании деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, понятия «функциональные обязанности», вошедшего в проект методических рекомендаций, которое к тому же в Трудовом кодексе Российской Федерации отсутствует.**

В связи с этим Профсоюз настоял на внесении следующей формулировки: «деятельность педагогических работников, осуществляющих классное руководство, представляет собой совокупность трудовых действий, обязательных для конкретного вида поручаемой педагогическому работнику дополнительной работы, связанной с классным руководством. Эти виды деятельности относятся не к должностным обязанностям по занимаемой должности, а к видам дополнительной педагогической работы за дополнительную оплату, непосредственно вытекающей из сущности, целей, задач, содержания и специфики деятельности образовательных организаций, связанных с воспитательной работой».

Так, специфика деятельности педагогического работника, осуществляющего классное руководство, состоит в том, что при обеспечении воспитательного процесса он одновременно работает персонально с отдельными обучающимися, учитывая их возрастные и личностные особенности, образовательные запросы, состояние здоровья, семейные и прочие условия жизни, а также с классом как относительно постоянным ученическим сообществом, обладающим всеми особенностями социальных групп определённого возраста, межличностными отношениями и групповой

динамикой. Воспитательные цели и задачи достигаются как в отношении каждого обучающегося, так и в отношении класса как микросоциума.

Профсоюз особо подчеркнул, что реализация воспитательных задач осуществляется образовательной организацией, а педагогические работники либо осуществляют, либо обеспечивают выполнение определённых задач.

Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, не является единственным субъектом воспитательной деятельности, поэтому он должен постоянно взаимодействовать с семьями обучающихся, с другими педагогическими работниками образовательной организации и специалистами, взаимодействующими с учениками его класса, а также с администрацией образовательной организации.

И когда администрация образовательной организации или иные педагогические работники говорят классным руководителям – это ваши проблемы, и решайте их самостоятельно – вы, уважаемые коллеги, таких «творческих» участников образовательных отношений отсылайте к настоящей методической рекомендации со словами: процесс воспитания – это общее дело всех педагогических работников образовательной организации. Эта твёрдая позиция Профсоюза была принята и зафиксирована в методических рекомендациях.

Воспитательный процесс и социализация обучающихся осуществляются в открытом социуме, с использованием всех его ресурсов, поэтому классный руководитель взаимодействует также и с внешними партнёрами, способствующими достижению принятых целей.

Исходя из целей и принципов воспитания и социализации обучающихся, признания сферы педагогической ответственности образовательной организации в этих процессах, педагогический работник, осуществляющий классное руководство, выполняет широкий спектр обязанностей, относящихся непосредственно к педагогической, а не к управленческой деятельности – такую позицию Профсоюз чётко обозначил, что и было закреплено в методических рекомендациях.

В этой связи Профсоюз отметил, что действия, относящиеся к анализу, планированию, организации, контролю процесса воспитания и обучения, являются вспомогательными для достижения педагогических целей и результатов, а не смыслом и главными функциями, связанными с классным руководством.

Также Профсоюз обратил внимание авторов проекта методических рекомендаций на постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», в соответствии с которым, в частности, предусматривается **выплата ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство, а не за работу классного руководителя.**

Еще раз хочу вернуть вас, уважаемые коллеги, к названию проекта: «Методические рекомендации по осуществлению работы классного

руководителя», то есть уже в самом названии было заложено несоответствие нормативно-правовому обоснованию деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство: то есть дано указание на должность «классный руководитель», хотя в Едином квалификационном справочнике должностей работников социальной сферы (ЕКС) такая должность отсутствует.

Авторами методических рекомендаций была предпринята попытка установить 36-часовую рабочую неделю для педагогических работников, осуществляющих классное руководство. Профсоюз спросил: а на каком основании? И вот подходим к ответу на вопрос, заданный в начале моего разговора с вами, уважаемые коллеги.

«Во втором чтении» Профсоюзу всё-таки удалось убедить разработчиков, что для осуществления педагогическими работниками классного руководства действующим законодательством не установлено каких-либо норм времени работы в день, в неделю, в месяц. Порядок выполнения указанной работы определяется общешкольными планами и графиками, личными планами, программами, графиками педагогического работника, осуществляющего классное руководство.

Исходя из этого, Профсоюз предложил новую редакцию наименования документа: **«Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях».**

Такое название методических рекомендаций и было принято Министерством просвещения Российской Федерации.

Профсоюз настоял на том, что педагогический работник, осуществляющий классное руководство, должен заполнять всего два дополнительных вида документа: классный журнал (в электронной либо в бумажной форме – без дублирования) и план работы классного руководителя, требования к оформлению которого могут быть установлены локальным нормативным актом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Уважаемые коллеги, пожалуйста, обратите внимание на следующее:

в целях недопущения расширения перечня избыточной отчетности по классному руководству руководителям образовательных организаций необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 года № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчетности». Профсоюз предложил данное положение найти отобразить в разрабатываемых рекомендациях. Что и было сделано разработчиками.

По предложению Профсоюза в раздел «Механизмы материального стимулирования педагогических работников к осуществлению классного руководства» было внесено следующее: выполнение дополнительной работы, связанной с классным руководством за дополнительную оплату, относится к существенным условиям трудового договора, в связи с чем изменения в трудовой договор допускаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Ежемесячные выплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, связанной с классным руководством, являются обязательным условием возложения на них осуществления этого дополнительного вида деятельности. Размеры выплат могут устанавливаться нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации, учитывая эти размеры при расчёте финансового норматива на эти цели при формировании субвенций местным бюджетам на оплату труда в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 8 Федерального закона 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профсоюз обращает внимание на то, что в случаях принятия распорядительных документов, связанных с определением целей, задач, принципов осуществления и оценкой эффективности деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, поощрением их за эту дополнительную работу, важно учитывать, что эти работники состоят в трудовых отношениях с общеобразовательной организацией, занимая, к примеру, должность учителя. Поэтому недопустимо вносить в локальные нормативные акты записи о награждении, поощрении, к примеру, Ивановой А.А., как классного руководителя, поскольку она не занимает такую должность, а является учителем.

В разделе «Механизмы нематериального стимулирования» Профсоюз предложил авторам методических рекомендаций обратить внимание на то, что механизмы нематериального стимулирования относятся к полномочиям субъектов РФ и органов местного самоуправления, чтобы при реализации в этой части методических рекомендаций ответственными за нематериальное стимулирование не стали бы только руководители общеобразовательных организаций.

В целях создания условий для реализации педагогическими работниками, выполняющими классное руководство, воспитательных задач Профсоюз предложил закрепить в методических рекомендациях следующие положения:

1) создание необходимых условий для работы в части материально-технического и методического обеспечения организуемой им воспитательной деятельности, методической поддержки и помощи в систематическом научно-теоретическом осмыслении классного руководства как проблемы;

2) непрерывное профессиональное развитие для совершенствования деятельности по классному руководству, в том числе на основе использования современных образовательных цифровых технологий,

участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в том числе в форме стажировок.

В целях методического сопровождения нормативного регулирования вопросов осуществления педагогическими работниками классного руководства Профсоюз предложил рассмотреть возможность разработки примерного «Положения о классном руководителе» в качестве приложения к Методическим рекомендациям и отражения в нем содержания деятельности классного руководителя, которое будут принимать образовательные организации с учетом особенностей их деятельности (ч. 1 ст. 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Но это – уже другая история.

Принимая во внимание особый правовой статус педагогических работников в обществе (ч.2 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), **Профсоюз счёл необходимым дополнить методические рекомендации содержанием о неприемлемости неуважительного отношения к чести и достоинству педагогических работников, а также о возможных способах урегулирования споров между участниками образовательных отношений.** По мнению Профсоюза, педагогические работники, осуществляющие классное руководство, являются наиболее уязвимой категорией педагогических работников, подверженных насилию со стороны родителей и обучающихся, поскольку именно эта категория учителей на регулярной основе взаимодействует со всеми участниками образовательных отношений.

Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов участников образовательных отношений, применения локальных нормативных актов, обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, создаются комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

В этой связи Профсоюз предложил **дополнить методические рекомендации содержанием, включающим в себя положения письма Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19 ноября 2019 года «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».**

Уважаемые коллеги! Общественная, федеральная значимость процессов воспитания и особая роль классного руководства послужили основанием для поручения Президента Российской Федерации осуществлять выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных

организаций за классное руководство в размере не менее 5 тысяч рублей с использованием средств федерального бюджета. Такая выплата в указанном размере будет осуществляться с 1 сентября 2020 года. Указанное вознаграждение должно выплачиваться дополнительно к ранее установленным доплатам, которые получают классные руководители в настоящее время.

Профсоюз вышел с инициативой подготовки совместно с Минпросвещения России **разъяснений** по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций. Эти разъяснения подготовлены.

12 мая 2020 г. Министерство просвещения Российской Федерации направило разработанные совместно с Общероссийским Профсоюзом образования и рабочей группой по вопросам совершенствования государственной политики в сфере развития информационного общества Комитета Совета Федерации по конституционному законодательству и государственному строительству методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях, для использования в работе.

На сайте Общероссийского Профсоюза образования (<https://www.eseur.ru>) вы можете ознакомиться и с методическими рекомендациями, и с разъяснениями в рубрике «новые материалы» или в рубрике «оплата труда».

Уважаемые коллеги! В заключение хочу отметить, что на экспертизу Профсоюзу был представлен проект методических рекомендаций на 44 листах. Найдётся ли время у классного руководителя внимательно ознакомиться с таким объёмом? И здесь Профсоюз спешит на помощь: в результате аналитической деятельности экспертов и специалистов аппарата Профсоюза были подготовлены методические рекомендации на 20 листах, которые, по нашему мнению, приемлемы для понимания и осуществления классного руководства.

Профсоюз выражает уверенность, что данные методические рекомендации помогут членам Профсоюза не только в определении направлений работы с классом, но и во взаимодействии с администрацией, всеми педагогическими работниками образовательной организации в проведении воспитательной работы с обучающимися. А первичным профсоюзным организациям – в соблюдении прав педагогических работников, осуществляющих классное руководство.

Благодарю за внимание!

Тема третья. Актуальные направления цифровой трансформации образования: перспективы и новые возможности развития традиционного образования.

13 июля 2020 года на заседании Совета по стратегическому развитию и национальным проектам Заместитель Председателя Правительства

Т.Голикова сообщила о том, что ситуация с распространением новой коронавирусной инфекции как никогда показала значимость электронного обучения в дистанционном формате.

«Мы намерены усилить эту составляющую в рамках нацпроекта «Образование». В частности, уже с осени этого года провести эксперимент и апробировать единую цифровую образовательную среду, которая позволит не только повысить доступность и качество образования, но и обеспечить создание новых цифровых возможностей для детей, их родителей и, конечно же, учителей. Это целый комплекс мер, который включает в себя инфраструктурные преобразования в школе и содержательный блок по разработке обновлённого контента».

Министр просвещения Сергей Кравцов в каждом своем выступлении подчеркивает, что ничто не заменит человеческого общения, приоритет очного обучения незыблем, что переход на дистанционный формат был вынужденной мерой и «речь идёт не о замене традиционного классического обучения на дистанционное обучение, а о том, чтобы в рамках цифровой образовательной среды (ЦОС) помочь школе в организации традиционного обучения и решении имеющихся проблем».

При этом следует понимать, что Цифровая трансформация образования – это процесс, который потребует изменения содержания обучения, методов обучения, самой организации обучения. Она требует обновления целей и содержания образования, индивидуализации процесса обучения и воспитания, оптимизации учебно-методических материалов и инструментов, включение в процесс родителей, включение в процесс образования искусственного интеллекта, а также автоматизация всех видов работы с информацией.

Информация Профсоюза

ЦС Профсоюза в настоящее время проводит экспресс-мониторинг по вопросам применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, а также условий привлечения педагогических работников к организации и проведению ЕГЭ, результаты которого в ближайшее время будут доведены до сведения региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

По материалам Центрального Совета
Общероссийского Профсоюза образования.

Подписано к печати 19.08.2020 г.

Гарнитура Times New Roman.

Формат бумаги А5. Тираж 50 экз.