



«Пряник», а не «кнут»

Эффективный контракт должен стать справедливым и прозрачным



Минобрнауки России направило в подведомственные вузы методические рекомендации по разработке показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Документ, разработанный при участии экспертов Общероссийского Профсоюза образования, посвящен особенностям внедрения в высшей школе системы эффективного контракта.

Изначально эффективный контракт был нацелен на создание механизма гарантированного материального поощрения профессорско-преподавательского состава вузов за высокие достижения по разным направлениям деятельности. Ключевой посыл - дать возможность преподавателю, достигая хороших результатов, зарабатывать в вузе,

а не на стороне. Однако во многих вузах вместо «пряника» эффективный контракт стал «кнутом», который вынуждает преподавателей серьезно интенсифицировать свой труд, заниматься созданием научных работ и учебной литературы конвейерным способом без адекватной оплаты. Это не могло не сказаться как на качестве результатов работы, так и на социальной обстановке в коллективах. Рекомендации, в основу которых легли социологические исследования и методические разработки профсоюза, направлены на решение ключевой задачи - придать системе эффективного контракта в вузах действительно стимулирующий, а не репрессивно-принудительный характер.

Стр. 4-6 ▶



Дорогие друзья! От всей души поздравляем вас с Днем народного единства! Праздник, который символизирует народную сплоченность и независимость, дорог для каждого жителя нашей великой страны. Страны, которая переживала трудные времена и во все века, проходя через тяжелейшие испытания, добивалась побед. И именно народная сплоченность позволила отстоять независимость и величие нашей Родины. Сегодня, когда наша страна и весь мир столкнулись с серьезным испытанием - пандемией коронавирусной инфекции, только вместе, общими усилиями мы можем противостоять всем сложностям, которые она несет, и победить их.

Мы сильны, если мы едины! Этот лозунг особенно важен для нас - представителей Общероссийского Профсоюза образования, поскольку он отражает основополагающий принцип нашей деятельности. От всей души поздравляем с праздником единства и сплоченности. Мира, согласия, добра и процветания, крепкого здоровья и благополучия!

Галина МЕРКУЛОВА,
председатель Общероссийского Профсоюза образования

Новости

Семья, твой ход!

22 октября в Новосибирске прошла презентация проекта «Движение навстречу!», который реализуется Институтом изучения детства, семьи и воспитания РАО при содействии Минпросвещения России и информационной поддержке Общероссийского Профсоюза образования.

Одно из направлений проекта - оказание методической помощи педагогам и классным руководителям в организации внеурочной деятельности, вовлечении родителей в образовательный процесс, укреплении взаимодействия «ученик - родитель - учитель».

В рамках проекта стартовал Всероссийский квест-конкурс проектных разработок «Семья, твой ход!». Его задачи - содействовать развитию практических компетенций, позволяющих каждой семье через совместную детско-родительскую проектную деятельность получить навыки выстраивания позитивных отношений, использования ресурсов семьи для профессионального выбора детей. Организаторы предлагают родителям и детям проявить себя в четырех номинациях: «Мы - история», «Мы - команда», «Мы - традиция», «Мы - событие».

Все конкурсанты получают дипломы участника конкурса. По итогам заочного этапа будут определены призеры в каждой номинации и список команд - участниц второго этапа. Победителей пригласят на итоговое мероприятие для презентации своей семьи и церемонии награждения.

Положение о конкурсе можно найти на сайте www.russiakonkurs.ru.

Кадры для экономики

В Екатеринбурге в феврале 2022 года состоится форум, посвященный влиянию системы образования на развитие экономики. Об этом в ходе первого заседания Партнерского совета Минпросвещения России и работодателей заявил глава ведомства Сергей Кравцов.

«Я уверен, что такой формат позволит обсудить вопросы, которые важны как для системы образования, так и для промышленности и бизнеса. Мы видим, что в нашей стране есть эффективные образовательные решения, и их надо тиражировать, создавать рекомендации, которые смогут использовать специалисты во всех регионах», - подчеркнул министр.

Партнерский совет создан в целях выработки механизмов привлечения работодателей к реализации программ среднего профессионального образования (СПО), а также основных программ профессионального обучения. Сопредседатель совета Андрей Комаров подчеркнул, что подготовка кадров - стратегически важная задача как для самих работодателей, так и для экономики.

Участники Партнерского совета отметили, что Минпросвещения России ведет масштабную работу по совершенствованию системы СПО в соответствии с требованиями рынка труда. Одним из таких проектов станет создание федерального центра повышения квалификации специалистов в Республике Башкортостан. Центр будет заниматься формированием программ подготовки в колледжах, которые участвуют в программе «Профессионалитет», и разработкой новых методик и технологий, обеспечивающих потребности предприятий.

Сергей ДОНАТОВИЧ



Фото на память с председателем Краснодарской краевой организации профсоюза Сергеем ДАНИЛЕНКО

В Центре отдыха работников образования «Рассвет» в Геленджике состоялся пятый форум молодых педагогов Кубани «ПрофСтарт». В этом году он объединил сто учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования, руководителей образовательных учреждений, преподавателей и мастеров производственного обучения колледжей края.

Открыл встречу Сергей Даниленко, председатель краевой организации Общероссийского Профсоюза образования: «Форум, стартовавший в 2016 году, динамично развивается, обретает все больше единомышленников, объединяет активную, деятельную педагогическую молодежь со всех муниципалитетов нашего региона. Сегодняшний форум - это профессиональное общение, встречи с лучшими педагогами края, обсуждение актуальных проблем обучения и воспитания детей».

Мероприятие для молодых - плод труда не только краевой профсоюзной организации. Проект реализуется в сотрудничестве с Институтом развития образования Краснодарского края, а также клубом «Учитель года Кубани».

Программа форума была направлена как на профессиональное, так и на личностное развитие педагогов. И, конечно, было место для творчества. Участники проявили таланты в ходе «Профсоюзной импровизации», во время челленджа #Будьвспорте, приуроченного к Году спорта, здоровья и долголетия в Общероссийском Профсоюзе образования. А также на медиа-площадке «Профсоюзный репортер», где каждый мог поделиться своими впечатлениями в социальных сетях в режиме реального времени. На протяжении трех дней участники «ПрофСтарта» размещали в Интернете фото и видео, вели прямые эфиры с образовательных мероприятий, тем самым привлекая внимание к форуму.

Лидер никуда не опаздывает

Одно из направлений образовательной программы форума - личностное развитие, необходимое современному лидеру. Старший преподаватель кафедры педагогики и методики образования Кубанского государственного университета Анжелика Карпенко провела для молодых педагогов деловую игру «Новые лидеры профессионального союза: траектория успеха». Каждый понял для себя, есть ли у него важные лидерские качества: компетентность, инициативность, коммуникабельность, такт, дипломатичность.

Еще одно занятие от Анжелики Карпенко - интерактивный тренинг «Тайм-менеджмент в профсоюзной и образовательной деятельности молодого специалиста». Участники форума научились эффективно распределять свое время с помощью четкой постановки задач, определения приоритетов и дедлайнов.

Формула роста

Ее каждый год выводят молодые педагоги - участники форума «ПрофСтарт»

На лекции-презентации «Социальные сети и личный бренд профсоюзного лидера» интернет-маркетолог, основатель SMM-агентства «Бюро №8» Игорь Братанч говорил о формировании контента и его продвижении в социальных сетях с использованием конкретных инструментов.

Заместитель председателя краевой организации профсоюза Алексей Едигаров выступил с лекцией «Азбука права для молодого педагога». Слушатели узнали о правах и обязанностях педагогических работников, а также рассмотрели актуальные вопросы применения трудового законодательства.

Полезные навыки здесь и сейчас

Любое знание закрепляется с помощью практики. Поэтому весьма полезным для участников форума стал семинар «Молодежные инициативы: от идеи к проекту», который провели заместитель заведующего орготделом Краснодарской краевой организации профсоюза Ирина Ганус и председа-

тель Совета молодых педагогов Кавказской районной организации профсоюза Юлия Белоногая. Семинар помог развить навыки социального проектирования, публичных выступлений, а также SMM-продвижения проектов.

А учитель информатики средней школы №12 Ленинградского района Сергей Яровенко и учитель русского языка и литературы гимназии №3 Краснодара Ирина Марюхина предложили интерактивное занятие-тренажер «Как подготовить проект?». Итоговым образовательным событием стала командная разработка социального проекта и презентация проектных идей.

Мастер-классы от учителей года

Целая серия ярких выступлений лауреатов и победителей самого популярного профессионального конкурса страны стала настоящим подарком участникам форума.

Учитель русского языка и литературы средней школы «Личность» Новороссийска,

лауреат краевого конкурса «Учитель года Кубани»-2021 Марина Пагаева провела мастер-класс на тему «Кроссенс как универсальный методический прием формирования логического мышления, креативности, сотрудничества, коммуникации учащихся в контексте ФГОС». Под руководством Марины Сергеевны молодые педагоги создали кроссенсы, посвященные школьному образованию и взаимоотношениям в системе «ученик-учитель».

Интересными и полезными стали мастер-классы «Цифры вокруг нас» и «В поисках истины» призеров краевого конкурса «Учитель года Кубани»-2021 - учителя английского языка средней школы №1 Красноармейского района Юлии Вичканкиной и учителя русского языка и литературы гимназии «Эврика» Анапы Анны Прошляковой. Юлия Александровна показала коллегам актуальные приемы обучения иностранному языку. Участники форума читали стихи на английском и даже пели цифры на мотивы популярных советских песен.

С мастер-классом «Сила слова. Формирование социально-коммуникативной грамотности» выступила победитель краевого конкурса «Учитель года Кубани»-2020, учитель русского языка и литературы гимназии №3 города Краснодара Ирина Мариу-

хина. Речь шла о таком важном направлении в системе образования, как коммуникативная компетентность, о сохранении красоты «великого и могучего» русского языка, о грамотном употреблении слов.

«Трудные вопросы истории» и «Учитель продолжается в своем ученике» - темы мастер-классов победителя краевого этапа конкурса «Учитель года России»-2014, учителя истории и обществознания средней школы №24 города Армавира Кирилла Овчаренко и призера краевого конкурса «Учитель года Кубани»-2018, учителя физики средней школы №1 Каневского района Захара Ковалько. Об использовании цифровых технологий в образовательном процессе молодым коллегами рассказала призер краевого конкурса «Педагогический дебют»-2021, учитель русского языка и литературы средней школы №29 Новороссийска Юлия Яковлева.

Удачи вам, ребята!

Если бы это была не статья в бумажной газете, а пост в социальных сетях, в конце текста вы наверняка ожидали бы увидеть комментарии. Вот они. Своими впечатлениями делятся участница форума и его спикер.

Анастасия Вставская (Успенский район): «Форум завершился, но в наших сердцах он останется навсегда. Новый опыт мы увезем в свои муниципалитеты и передадим коллегам. «ПрофСтарт» помог освежить взгляд и посмотреть на некоторые вещи с другой стороны».

Анжелика Карпенко, старший преподаватель кафедры педагогики и методики образования КубГУ: «Переполняет чувство гордости за наших молодых коллег - учителей Кубани! Активные, креативные, позитивные, горящие, ищущие, устремленные, открытые. Удачи вам, ребята, в вашем нежном, но очень нужном и важном труде!»

Анастасия ЖУРАВСКАЯ,
завотделом по связям
с общественностью и информационным
технологиям Краснодарской краевой
организации Профсоюза;
Андрей СЕМКЕ,
победитель конкурса
«Учитель года Кубани»-2000;
Дарья СЕРГАНЬ,
учитель русского языка и литературы
средней школы №3
имени Героя Советского Союза
В.В.Петренко Староминского района



Творческий процесс в разгаре

Краснодарский край



Уроки конкурса

Заметки на полях «Учителя года России»-2021

Как всегда, после завершения конкурса «Учитель года России» хочется понять, что показали конкурсные уроки этого года. И перебирая в памяти увиденное, перелистывая страницы блокнота и перечитывая записи, сделанные во время конкурса, замечаешь, что друг на друга наслаиваются две группы выводов. Одна касается анализа причин успешности или неуспешности конкурсных уроков этого года и, возможно, поможет ответить на какие-то вопросы, возникшие у участников конкурса, а вторая группа выводов относится к анализу конкурсных уроков как показателю развития системы образования.

На конкурсе этого года было особенно заметно, что успешность проведенного урока напрямую зависела от коммуникативной культуры учителя, точнее, от его коммуникабельности. Если не сложился контакт с детьми, урока просто не было. И наоборот, живой, открытый диалог учителя и учеников сглаживал и методические ошибки, и предметные неточности. Почему же не у всех сложился контакт с детьми? Почему отличные учителя, грамотные специалисты не смогли его создать? Одной из видимых причин является неудачно организованный первый этап урока. Начало урока либо было затянато настолько, что терялась мысль, зачем это все, либо использовался калейдоскоп материалов из разных предметных областей - искусства, науки, техники, который не срабатывал, либо осуществлялся слишком быстрый переход к какой-либо учебной деятельности без осознания ее смысла.

Отсюда вытекает такой важный момент, как умение учителя подобрать правильную проблематику урока и сделать ее лично значимой для ученика. Тогда логично формулируется учебная цель, которая сквозной нитью проходит через весь урок. И периодическое обращение по ходу урока к этой цели позволяет понять, не потеряла ли она свою актуальность, не исчез ли интерес у детей. И здесь очень важны формы работы, приемы, содержание, которые поддерживали бы интерес к проблеме по ходу урока и способствовали достижению его цели. Очевидно, успешными были уроки учителей, обладавших вариативным набором инструментов, позволявших гибко изменять ход урока в зависимости от того, что происходило здесь и сейчас.

Хочется отметить, что не всякая проблема, сформулированная в начале урока, являлась, собственно, проблемой и была интересна детям. Зачастую встречались псевдопроблемы, которые были неинтересны детям по своей сути, либо педагогу не удалось сформировать личный интерес детей к изучаемой теме. Сложно обобщенно сказать, почему не сработал или, наоборот, сработал какой-то методический прием. Возможно, это и есть то, что называется педагогическим талантом, когда два разных человека говорят примерно одно и то же, но получают абсолютно разные результаты. Если же все-таки попытаться технологизировать этот факт, то уместными будут такие понятия, как личная увлеченность учителя своим предметом, темой урока и искреннее желание поделиться своим опытом, знаниями с детьми. Причем не обязательно, чтобы изучаемая проблема или тема урока были во что бы то ни стало связаны с жизненным опытом детей и их увлечениями. Гораздо интереснее были ситуации, в которых учитель выводил детей за рамки их субъективного опыта, показывал принципиально новые возможности для их развития.

Возвращаясь к теме целеполагания, следует заметить, что ряд педагогов пытались дифференцировать учебные и личные цели работы детей на уроке. Притом что попытки формирования умения ставить личные цели на уроке вызывали уважение, необхо-

димо понимать, в этом случае существует необходимость использовать средства диагностики достижения не только учебных, но и личных целей учащихся. В противном случае возникает путаница с тем, что хотел получить ребенок в ходе урока и чего он достиг на самом деле. Тем не менее появление данной тенденции можно отнести к плюсам уроков этого года.

Обратил на себя внимание и такой момент, как неумение учителей включить в работу всех детей или организовать с ними диалог. Нередко наблюдались ситуации, когда из 12 детей, присутствовавших на уроке, работали только 5-6, а остальные выступали в роли пассивных зрителей. Возможно, одна из причин этого феномена заключается в том, что, работая в больших классах, учителя, сами того не ощущая, привыкают работать на большую аудиторию, используя лекционный формат, и испытывают сложности в работе с небольшим количеством детей, так как оно предполагает иные формы взаимодействия, чем в большом классе. В этом плане достаточно заметно выделялись учителя иностранных языков и информатики, для которых более привычным является формат работы с небольшими классами, их уроки отличались гораздо более высокой интерактивностью в работе с детьми.

Большой для меня темой конкурсных уроков этого года, впрочем, как и последних лет, является использование средств ИКТ на уроке. К сожалению, наблюдается де-

системы голосования, интерактивные доски и панели, оказались тупиковой ветвью эволюции, а школьный естественный отбор устранил их из классов. И все бы хорошо, если бы на закупку школьного оборудования не тратились огромные средства, которые в итоге оказываются выброшенными в мусорную корзину. Абзац про ИКТ-инструменты написан не с целью убедить читателей обязательно использовать интерактивную доску на уроке, а для того чтобы зафиксировать текущее состояние данной проблемы в системе школьного образования.

Если же говорить про собирательный образ успешного конкурсанта этого года, чаще всего это не предметник, делающий упор на научности и фундаментальности того материала, который он изучает с детьми. Это тьютор, фасилитатор, наставник, который хорошо общается с детьми, строит уроки в поле интересов своих учеников, создает комфортную психологическую среду на уроке. То есть это именно тот образ, который формировался последние десять лет с начала введения нового ФГОС. И для нового поколения учителей, которое сейчас участвует в конкурсе, этот образ является вполне естественным, потому что именно его они рассматривают как ролевую модель учителя. Но конкурс 2021 года показал, что у такой модели есть и свои минусы. Я уже упоминал про отсутствие фундаментальности и научности в преподавании, когда учитель говорит не просто о сложном, а про-

сто о простом, подменяя процесс познания игрой, квестом или инсценировкой. В этом случае главным на уроке становится форма, а не содержание. Не «игра, чтобы изучить что-то», а игра для того, чтобы поиграть. Говоря языком биологии, можно сказать, что естественный отбор и здесь выбрал наиболее простые формы. Не случайно председатель Большого жюри, ректор МГУ имени М.В.Ломоносова Виктор Антонович Садовничий почти после каждого мастер-класса лауреатов конкурса задавал вопрос, связанный с научным подходом в преподавании, мягко намекая конкурсантам на то, что принцип научности пока никто не отменял.

Из текста может показаться, что конкурсные уроки этого года были просто ужасны и, кроме критики и замечаний, ничего не заслужили. Но это совсем не так. Уроки были замечательные! В этом может убедиться каждый, посмотрев их трансляции на сайте конкурса. Акцент на проблемных местах сделан лишь для того, чтобы понять причины тех моментов, когда что-то не получилось или получилось не так, как хотелось. Чтобы ответить на вопросы или закрыть гештальты. Чтобы сделать выводы и идти дальше. Чтобы не искать простых решений сложных проблем. Чтобы быть Учителем.

Алексей ОВЧИННИКОВ,
абсолютный победитель Всероссийского конкурса «Учитель года России»-2011,
кандидат педагогических наук,
почтенный работник общеобразовательного образования РФ

Липецкая область

PRO-Здоровье



Ведущий рубрики - Антон ЛЕВЦОВ,
учитель физической культуры,
председатель Совета молодых педагогов Красносельского района Санкт-Петербурга

Не срывайтесь на учениках

Спасибо, что остановили свой взгляд на моей рубрике «PRO-Здоровье». Сегодня хотелось бы рассмотреть такую формулу, как здоровье учителя = здоровые ученики. Педагогическая работа, будь ты воспитатель в детском саду или учитель в школе, сопряжена с большой эмоциональной и физической нагрузкой. Если в поисковике набрать «Топ-5 болезней учителей», он выдаст следующий список:

1. Неврозы.
2. Воспалительные процессы носоглотки.
3. Сколиозы и сутулость.
4. Инфаркты и ишемия.
5. Эмоциональное выгорание.

Так как же наше здоровье, здоровье педагога, влияет на здоровье учеников? Сгласитесь, когда учитель здоров, он позитивен и приветлив с учениками. Если же педагог срывается на учениках, вымещает на них свое раздражение, интерес к уроку и к учителю угасает. Всегда важно помнить не только о физическом здоровье, но и о здоровье эмоциональном. К сожалению, многие учителя вынуждены работать на износ: уроки, классное руководство, педсоветы, проверка тетрадей, совместительство, репетиторство - учитель гонится за «звонкой монетой» и уже к середине учебного года остается без сил. Поэтому лично я практикую отдых на 2-3 дня с возможностью уехать в другой город и посмотреть местные красоты.

Если учитель следит за своим здоровьем, правильно питается, не курит, то он служит достойным примером для своих воспитанников. На мой взгляд, каждому учителю стоит хотя бы раз пройти путь классного руководителя с 5-го по 9-й класс. За это время ты начинаешь смотреть на учеников совершенно по-другому. Для тебя открывается образ человека, и ты осознаешь, что твоя задача не просто дать знания, но воспитать достойного и здорового гражданина. Сделать это можно на личном примере. Необходимо провести серьезную работу над собой, чтобы научиться справляться с эмоциями и стрессом ради своего здоровья и здоровья учеников:

- старайтесь не впадать в гнев;
- учитесь отвлекаться от забот на время. Даже если с коллегами сели выпить чая после уроков, не говорите о школе. Поговорите о даче, театре, цветах или любимом блюде;
- научитесь уступать;
- не всегда все получается с первого раза, смиритесь с этим. Дорога к успеху может занять время;
- улыбайтесь. Дарите улыбку себе и окружающим;
- юмор спасает! В любой ситуации старайтесь посмотреть на проблему с юмором;
- оставляйте дела на работе и проводите время со своими близкими.



Алексей ОВЧИННИКОВ

градация интерактивного взаимодействия учителя и детей с ИКТ-инструментами. За 13 увиденных мной на конкурсе уроков касание учителем интерактивной доски произошло один раз! Мультимедийное сопровождение урока сводилось к перелистыванию слайдов презентации и пассивному ее просмотру. Создание мультимедийного контента как одного из результатов работы детей на уроке отсутствовало от слова «совсем». Конечно, можно принять это как данность и просто смириться с тем, что специально разработанные инструменты организации интерактивного взаимодействия на уроке, такие как документ-камеры,

Фото из личного архива Алексея ОВЧИННИКОВА



Эффективный контракт

Минобрнауки России письмом от 23.09.2021 №МН-10/3153-ПК направило в подведомственные вузы методические рекомендации по разработке показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу. Документ, разработанный при непосредственном участии экспертов Общероссийского Профсоюза образования, посвящен особенностям внедрения в высшей школе системы эффективного контракта.

*Утверждено
статс-секретарь -
заместитель Министра науки
и высшего образования
Российской Федерации
П.А.КУЧЕРЕНКО
23 сентября 2021 года*

Методические рекомендации по разработке образовательными организациями высшего образования, подведомственными министерству науки и высшего образования российской федерации, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу

1. Методические рекомендации по разработке образовательными организациями высшего образования, подведомственными Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее - методические рекомендации), разработаны в соответствии с приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», приказом Минобрнауки России от 1 февраля 2021 г. №71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 9 апреля 2021 г., на 2021-2023 годы (далее - Отраслевое соглашение), направлены на формирование единых организационных и правовых подходов при разработке показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и системы «Эффективного контракта» (далее - система ЭК) в образовательных организациях высшего образования (далее - ООВО) и определяют основные методологические подходы к оценке эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее соответственно - ППС, работник) в части показателей и критериев оценки эффективности указанной деятельности, сопряженной со стратегическими целями ООВО.

2. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Понятие «эффективный контракт» не расширяет и тем более не заменяет правового понятия «трудовой договор».

ЭК содержит совокупность согласованных сторонами трудовых отношений показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, достижение которых или их невыполнение напрямую влияет на на-

значение стимулирующих выплат. Указанные показатели и критерии оценки есть количественное выражение результативности и качества труда работника за определенный период.

Порядок и периодичность оценки результативности деятельности ППС, условия оплаты труда и назначения выплат стимулирующего характера по ЭК должны формироваться ООВО с учетом специфики ее деятельности.

Система эффективного контракта - это взаимосвязанная совокупность правовых, организационных и финансовых механизмов и процессов организации, отражающая принципы и методы формирования показателей эффективности и установления соответствующих показателей эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения. Система ЭК направлена на повышение качества реализации основных направлений деятельности ООВО путем стимулирования повышения эффективности деятельности работников, включающего в себя контроль за реализацией работником трудовой функции, оценку результативности труда и его качества, анализ достигнутых результатов, отражение в ЭК согласованных сторонами трудовых отношений показателей эффективности труда работника и порядок оплаты труда работников.

3. Основными целями внедрения системы ЭК в образовательной организации высшего образования являются:

- сохранение и развитие кадрового потенциала, призванного обеспечить достижение стратегических целей ООВО;
 - повышение престижности и привлекательности работы в ООВО;
 - обеспечение соответствия оплаты труда работников эффективности их деятельности согласно установленным ООВО критериям.
4. Основные задачи системы ЭК в ООВО:
- создание прозрачных механизмов системы оплаты труда работников на основе показателей и критериев оценки эффективности их труда, ориентированной на достижение конкретных показателей деятельности каждого конкретного работника и ООВО в целом;
 - совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности работников;
 - уменьшение доли стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности ООВО и работников;
 - устранение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда одной категории работников, работников и руководителя ООВО;
 - введение взаимосвязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных ООВО (программы развития университета) и работника.

5. В целях соблюдения трудовых прав работников при внедрении и реализации системы ЭК в ООВО образовательными организациями во взаимодействии с профсоюзными организациями работников (при наличии) необходимо руководствоваться следующими положениями:

- применение системы ЭК не должно снижать уровень трудовых прав и гарантий ППС ООВО;
- система ЭК должна иметь своей целью разработку дополнительных механизмов взаимодействия сторон трудовых отношений и правовых конструкций, позволяющих работникам, успешно выполняющим показатели эффективности, претендовать на допол-

нительные гарантии в виде материального и нематериального стимулирования;

- модернизация системы оплаты труда должна быть ориентирована на осуществление справедливого вознаграждения за реальные результаты и качество работы, эффективность деятельности ППС;

- применение системы ЭК не должно повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами, не должно расширять должностные обязанности и перечень правовых оснований для уменьшения срока трудового договора или применения к работникам дисциплинарных взысканий, в том числе - увольнения; при этом система ЭК может конкретизировать требования к квалификации специалиста с учетом направлений деятельности ООВО или их отдельных подразделений, которые должны соответствовать общим требованиям, предусмотренным квалификационными характеристиками Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), и/или соответствующими положениями профессиональных стандартов (при наличии);

- система ЭК носит мотивирующий характер и направлена на повышение эффективности деятельности конкретных работников посредством объективной и регулярной оценки результатов их труда с последующим вознаграждением, закрепленным трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

6. ЭК эффективностью деятельности (в рамках реализации системы ЭК) ППС понимается качественное выполнение закрепленного в эффективном контракте объема работы и его результативность (в рамках установленной федеральным законодательством нормальной продолжительности рабочего времени).

Система ЭК должна отражать порядок и способы измерения объема, качества и результатов труда работников, а также порядок расчета оценки его эффективности на основе измеряемых показателей.

7. ООВО при внедрении системы ЭК необходимо разработать локальные нормативные акты (далее - ЛНА), регулирующие следующее:

- порядок оформления трудовых отношений с ППС в форме ЭК, форму трудового договора (дополнительного соглашения);
- перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности ППС (возможен по каждой из должностей), в отношении которых реализуется система ЭК, с учетом рекомендуемых данным документом и п. 36.1 Приказа Минобрнауки России от 1.02.2021 №71 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации» (зарегистрировано в Минюсте России 20.04.2021 №63182);
- порядок расчета и оценки эффективности деятельности ППС;
- процедуру сбора, подтверждения, фиксации и обработки данных в целях оценки эффективности деятельности ППС, распределение ответственности на всех этапах указанной процедуры в ООВО, порядок документооборота, в том числе с использованием информационных систем, автоматизирующих процесс сбора и обобщения данных;
- порядок и периодичность осуществления стимулирующих выплат по результатам проведенной оценки эффективности деятельности ППС;
- порядок разрешения спорных ситуаций, возникающих в процессе реализации системы ЭК.

В другие ЛНА, регулирующие вопросы оплаты труда и порядок заключения тру-

дового договора, необходимо внести соответствующие изменения отсылочного характера.

8. ЛНА системы ЭК принимаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или по согласованию с ним, а при его отсутствии - с иным представительным органом работников (при наличии такого представительного органа).

9. С работником ООВО, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (далее также - дополнительное соглашение к трудовому договору).

В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если в организации применяется действующая система эффективных контрактов, отвечающая целям, задачам и принципам настоящих методических рекомендаций, то с работниками не требуется перезаключать дополнительные соглашения к трудовому договору.

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), следует исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством нормальной продолжительности рабочего времени.

10. Условия осуществления выплат стимулирующего характера излагаются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику ООВО и работодателю и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения ЛНА, содержащие нормы, регулирующие выплаты стимулирующего характера по результатам проведенной оценки эффективности.

В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

11. ООВО разрабатывает методику расчета и оценки эффективности деятельности ППС (рекомендуемый срок - не менее чем на 1 учебный год) и устанавливает стимулирующие выплаты. Периодичность выплат и срок, на который они устанавливаются, определяется в соответствии с ЛНА ООВО и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

12. Показатель эффективности деятельности работника - рассчитываемая величина, выражающая количественные и (или) качественные результаты труда работника по определенному направлению его деятельности или виду работы.

Критерий (критериальное значение) показателя эффективности деятельности работника - это условие или пороговое значение



Для преподавателя

показателя, достижение которого свидетельствует о выполнении работником условий ЭК по данному показателю эффективности. Для показателя может быть определено несколько критериальных значений на различных уровнях эффективности (шкала критериев).

Оценка эффективности деятельности работника - комплексная интегральная оценка, рассчитанная на основе набора показателей эффективности деятельности работника.

13. При разработке и утверждении в ООВО показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда ППС учитываются следующие основные принципы:

- системность - показатели эффективности должны разрабатываться в соответствии со стратегическими целями (миссией) образовательной организации и задачами конкретных подразделений (кафедр, деканатов, факультетов, центров, отделов и др.) для достижения общих целей;

- создание условий - каждый показатель устанавливается при наличии в ООВО условий его достижимости (например, оплата командировочных расходов на конференции, реализация международных программ для преподавания дисциплин на иностранном языке, языковые курсы для преподавателей, читающих на иностранном языке и т. д.);

- объективность - размер выплат стимулирующего характера работнику должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения или перевыполнении плановых значений показателей эффективности его труда;

- определенность - работник должен ясно понимать и четко знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- соразмерность - вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности ООВО, уровню квалификации;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата в установленные ООВО сроки;

- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть едины для всех работников;

- измеримость - достижение значений показателей эффективности деятельности должны быть измеримыми и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера;

- достижимость - показатели и критерии эффективности соответствуют квалификационным требованиям к работнику и его должностным обязанностям;

- прозрачность - обязательное опубликование на официальном сайте организации информации по утвержденным методическим указаниям, содержащим правила и сроки исполнения, ее доступность всем сотрудникам, обязательное опубликование достигнутых результатов в исполнении показателей; разработка показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда ППС, осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- стимулирующий характер - результаты применения показателей и критериев эффективности работы должны стимулировать работников к повышению квалификации, производительности и качества труда и не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

14. Показатели эффективности должны выражать оценку результативности деятельности ППС за определенный период, а также иметь взаимосвязь со стратегическими целями ООВО.

При выборе показателей ООВО необходимо определить виды работы и должностные обязанности работников, влияющие на

успешность стратегического развития, усиление тех или иных направлений деятельности и улучшение результатов организации ООВО.

15. Перечень показателей эффективности для ППС разрабатывается и применяется ООВО для следующих видов работ:

- учебной;
- учебно-методической;
- научно-исследовательской;
- воспитательной;
- других видов в соответствии с Программой развития каждой конкретной организации или субъекта РФ.

При заключении эффективного контракта с конкретным педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, формируется система индивидуальных показателей с учетом предложенных в пп. 17-21.

16. ООВО вправе самостоятельно снижать верхний предел учебной нагрузки за ставку заработной платы (в академических часах в год) для должностей профессорско-преподавательского состава с учетом объема выполняемых педагогическим работником научных исследований, публикационной активности, должностных обязанностей по занимаемой должности профессорско-преподавательского состава.

17. Рекомендовать в качестве показателей эффективности учебной работы ППС использовать следующие:

- проведение занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;
- руководство подготовкой ВКР, выполненной по заявкам работодателей, с ее последующим внедрением;
- проведение открытой лекции, учебно-методического семинара для обучающихся, профессорско-преподавательского состава вуза;
- иные показатели эффективности, утвержденные ООВО.

18. Рекомендовать в качестве показателей эффективности учебно-методической работы ППС использовать следующие:

- издание учебников, учебных пособий (учебно-методических пособий);
- разработка ресурсов для применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, тренажеров, установок и пр.;
- разработка по образовательной программе электронных курсов, электронных учебных пособий на русском языке;
- разработка по образовательной программе электронных курсов, электронных учебных пособий на иностранном языке;
- иные показатели эффективности, утвержденные ООВО.

19. Рекомендовать в качестве показателей эффективности научно-исследовательской работы ППС использовать следующие:

- публикация научных работ в рецензируемых периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- издание монографий;
- получение патентов, свидетельств о государственной регистрации программ для ЭВМ, баз данных и т. п.;
- организация научных мероприятий;
- присуждение ученой степени, ученого звания, почетного звания;
- рецензирование научных работ;
- участие в конференциях, семинарах и иных научных мероприятиях в качестве докладчика;
- научное руководство аспирантами, защитившими диссертации в течение календарного года, следующего за годом выпуска;
- научное консультирование докторантов, соискателей, защитивших диссертации в отчетном году;
- руководство научно-исследовательской работой студентов;
- руководство обучающимися - победителями, призерами, участниками всероссийских, международных, республиканских

конференций, грантов, конкурсов научной направленности;

- иные показатели эффективности, утвержденные ООВО.

ООВО может компенсировать расходы на публикацию результатов научных исследований в рецензируемых периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных, подтвержденных документально.

20. Рекомендуются в качестве показателей эффективности воспитательной работы ППС использовать следующие:

- руководство обучающимися - победителями, призерами, участниками всероссийских, международных, республиканских конференций (семинаров, круглых столов), грантов, конкурсов спортивной и/или культурно-массовой направленности;
- организация и проведение профориентационных, воспитательных и культурно-массовых мероприятий в образовательной организации и на иных площадках;
- руководство проектами студентов (волонтерство, популяризация здорового образа жизни, формирование толерантности в молодежной среде и т. п.);
- кураторство академической группы, руководство обучающимися по иным направлениям воспитательной работы;
- иные показатели эффективности, утвержденные ООВО.

21. Показатели эффективности других видов работы устанавливаются ООВО самостоятельно в зависимости от Программы развития данной организации или субъекта Российской Федерации.

Рекомендовать в качестве показателей эффективности других видов работ использовать следующие:

- участие в деятельности общественных объединений, организаций сферы образования (с учетом статуса и занимаемой должности);
- участие в деятельности иных общественных объединений, организаций (с учетом статуса и занимаемой должности);
- участие в процедурах государственной аккредитации и профессионально-общественной аккредитации в сфере образования;
- участие в экспертных комиссиях, комитетах государственных (муниципальных) органов;
- организация и проведение мероприятий по содействию трудоустройству выпускников.

22. Значения критериев и показателей эффективности труда работников устанавливаются исходя из тактических и стратегических задач, а также текущей ситуации в образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты;
- абсолютный размер (рубли);
- иное.

Конкретные значения критериев эффективности обусловлены значимостью показателей в интегральной оценке эффективности работника. Они должны определяться важностью для организации результата деятельности по данному направлению работы. Изменяя в процессе развития системы ЭК номенклатуру показателей эффективности и их весомость, можно корректировать систему, ориентируя ее в первую очередь на достижение стратегических целей или на решение актуальных для вуза задач.

Корректировка системы ЭК, изменение весомости показателей осуществляется путем внесения изменений в ЛНА с учетом мнения профкома (или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации).

23. Образовательная организация самостоятельно устанавливает продолжительность отчетного периода (месяц, квартал, полугодие, год), а также периодичность (единовременные, систематические) стимулирующих

выплат по итогам реализации ЭК.

24. Работник должен иметь полное представление о размере стимулирующих выплат, установленных ему по результатам применения системы ЭК.

25. Образовательная организация самостоятельно выбирает способы ознакомления работника с размером стимулирующих выплат, установленных работнику по результатам применения системы ЭК (личный кабинет работника, иные способы, установленные ООВО).

26. Образовательной организацией рекомендуется доводить до ППС обобщенную информацию по результатам реализации ЭК:

- максимальная, минимальная, средняя и медианная оценки эффективности;
- средние оценки и распределение по отдельным показателям;
- динамику эффективности и результативности работников;
- анализ итогов и возможные корректировки показателей и критериев оценки работников в соответствии с программой стратегического развития образовательной организации следующего периода.

27. Технологическое сопровождение ЭК и автоматизация процессов его реализации должны коррелироваться с формированием совокупности ключевых показателей эффективности, методики их расчета, процесса сбора данных, а также измеримости показателей эффективности деятельности работника.

Все этапы системы ЭК рекомендуется регламентировать по срокам, методикам и ответственным лицам для исключения неоднозначных толкований результатов, потери данных, дублирования работы и т. д.

28. При реализации алгоритмов расчета показателей эффективности деятельности работника необходимо полностью опираться на утвержденный образовательной организацией перечень показателей эффективности и их критериев, регламенты сбора и обработки информации.

29. Образовательной организацией рекомендуется предоставлять доступ работнику к промежуточным (предварительным) результатам расчетов показателей эффективности деятельности работника для заблаговременного принятия мер по корректировке данных.

30. Решение о формировании фонда стимулирующих выплат по итогам реализации ЭК образовательная организация принимает исходя из финансовых возможностей, а также с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, разработанных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

31. В целях разрешения спорных ситуаций по вопросам системы ЭК в организации создается постоянно действующий орган (далее - Комиссия), в полномочиях которого должно быть предусмотрено рассмотрение заявленных работников и принятие соответствующих решений, либо такими полномочиями наделяется один из существующих рабочих органов (согласительная комиссия, комиссия по трудовым спорам, кадровая комиссия и др.). В состав Комиссии входят представители, делегированные выборным органом первичной профсоюзной организации (при их наличии). Работа по рассмотрению спорных ситуаций должна быть регламентирована, порядок и процедура необходимо сделать прозрачной и доступной работникам.

Комментарий к методическим рекомендациям читайте на стр. 6.



Одна из жизненно важных для вузовской общественности проблем, о которой много говорят на разных уровнях и площадках, от преподавательских интернет-сообществ до комитетов Государственной Думы и Совета Федерации, - внедрение системы «эффективного контракта» в вузах страны. С начала массового внедрения прошло уже более 9 лет, и в среде преподавателей сформировалось достаточно устойчивое, хотя и неоднозначное отношение к этой системе.

Высшая школа

«Пряник», а не «кнут»

Эффективный контракт должен стать справедливым и прозрачным

Эффективный контракт изначально был нацелен на создание механизма гарантированного материального поощрения профессорско-преподавательского состава вузов за высокие достижения по разным направлениям деятельности. Ключевой посыл, которым сопровождался эффективный контракт, - дать возможность преподавателю, достигая хороших результатов, зарабатывать в вузе, а не на стороне. При этом и руководители вузов, и научно-педагогические работники должны быть одинаково заинтересованы в повышении качества и результативности своей работы.

Однако реализация системы «эффективного контракта» на практике привела к ряду негативных последствий. В первую очередь, эффективный контракт как инструмент кадровой политики стал использоваться не по своему прямому назначению - материальное поощрение за высокие результаты, а как механизм дифференциации преподавателей на условно «эффективных» и «неэффективных». Эффективный контракт в таких вузах вместо «пряника» стал «кнутом», вынуждающим преподавателей серьезно интенсифицировать свой труд, заниматься созданием научных работ и учебной литературы конвейерным способом без адекватной оплаты. Это не могло не сказаться как на качестве результатов работы, так и на социальной обстановке в коллективах.

Общероссийский Профсоюз образования принимает самое активное участие в поиске решения актуальных проблем работников образования. Один из заметных и реальных результатов нашей работы - заключение нового Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, подведомственным Минобрнауки России, на 2021-2023 годы. В пункте 5.3 Отраслевого соглашения стороны договорились о совместной разработке методических рекомендаций по вопросам использования системы «эффективного контракта» в вузах. Для их разработки была создана межведомственная рабочая группа.

В основу методических рекомендаций легли социологические исследования и методические разработки Общероссийского Профсоюза образования, проведенные по вопросам эффективного контракта в течение последних нескольких лет.

По своей сути методические рекомендации направлены на решение ключевой задачи - придать системе «эффективного контракта» в вузах действительно стимулирующий, а не репрессивно-принудительный харак-

тер. В частности, одним из ориентиров провозглашается установление справедливого вознаграждения за реальные результаты и качество работы преподавателя. В рекомендациях говорится о недопустимости повышения квалификационных требований к преподавателям, расширения их должностных обязанностей или применения дисциплинарных взысканий в связи с участием в системе «эффективного контракта». Да и само участие должно носить исключительно добровольный характер, то есть работнику должна быть предоставлена возможность отказаться от заключения

эффективного контракта без каких-либо последствий для него.

В документе провозглашаются основные принципы, которым должна соответствовать система «эффективного контракта»: объективность, справедливость, своевременность, достижимость, прозрачность. Важным требованием к эффективному контракту является создание образовательной организацией необходимых условий, обеспечивающих достижение преподавателем установленных критериев: оплата командировочных расходов на конференции, повышение квалификации, языковые курсы и другие. В документе сформулировано еще одно условие, особенно актуальное с учетом высокой загруженности преподавателей учебной работой - возможность снижения учебной нагрузки преподавателям, которые активно занимаются научными исследованиями, публикуют научные работы или проявляют себя в иных аспектах преподавательской деятельности.

Методические рекомендации структурируют деятельность по формированию стимулирующей системы «эффективного контракта» в вузе, включая организационные, правовые, экономические и социальные аспекты. Предполагается активное участие работников в создании и модернизации эффективного контракта через своих представителей - первичные профсоюзные организации.

Деятельность преподавателя весьма многогранна, каждая ее составляющая требует внимания. Эффективный контракт справедливо критиковали за однобокий подход, в котором преувеличивают наукометрические оценки. В документе приведены примерные перечни показателей, которые вуз может использовать для настройки своей системы оценивания работы профессорско-преподавательского состава, и это не только научная публикационная активность.

Методические рекомендации по разработке образовательными организациями высшего образования показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, направлены в подведомственные вузы письмом Минобрнауки России от 23.09.2021 №МН-10/3153-ПК.

Андрей АНИСИМОВ,
председатель первичной профсоюзной организации работников Удмуртского государственного университета,
член президиума КСП Общероссийского Профсоюза образования

Охрана труда

Дом, где заботятся о каждом

Основная общеобразовательная школа села Метевбаш Белебеевского района Башкортостана по итогам прошлого года заняла I место в республиканском конкурсе на звание «Лучшее образовательное учреждение по охране труда». Поделиться опытом создания условий для безопасного труда и учебы мы попросили председателя первичной профсоюзной организации Назира Гайсина.

В обстановке доверия

Повышение эффективности охраны труда работников - приоритетная задача первичной профсоюзной организации. Продуктивное взаимодействие администрации, уполномоченных и профкома позволило сформировать культуру охраны труда, которая привела нас к победе в конкурсе в 2020 году.

В школе действует комиссия по охране труда, основная задача которой - предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, разработка мероприятий и соглашений по охране труда и контроль за их выполнением.

У нас разработано локальное Положение о системе управления охраной труда, а также утвержден план соответствующих мероприятий. Мы делаем акцент на обучении сотрудников и своевременном проведении инструктажей. Реализация этих прописных правил на практике - одна из основ безопасности на рабочем месте.

В школе проведена специальная оценка условий труда, по итогам которой сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда, установлены доплаты в размере 15% тарифной ставки.

Особое внимание уделяется информированию сотрудников об условиях и охране труда на рабочих местах: о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

В школе оформлены стенды по охране труда, соблюдаются температурный режим, требования техники безопасности. Классные руководители и учителя-предметники проводят с учениками инструктажи, профилактические беседы по предупреждению детского травматизма на занятиях и во внеурочное время.

За 2020-2021 учебный год в школе не зафиксировано травм во время образовательного процесса, также не было несчастных случаев с сотрудниками.

Уполномочены помогать

Значительный вклад в создание безопасных условий в школе вносят уполномоченные по охране труда профкома. Это помощники и для работников, и для работодателя. Вместе мы занимаемся возвратом части страховых взносов на предупредительные меры по предупре-

ждению травматизма, своевременно обновляем информацию на стендах, разрабатываем ежегодное соглашение по охране труда, а также инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

Для выполнения возложенных обязанностей уполномоченным по охране труда профкома предоставляется два часа в неделю в рабочее время с оплатой за счет средств школы в размере среднего заработка. Дополнительные социальные гарантии для них определены коллективным договором. Так, уполномоченный не может быть уволен и переведен на другую работу без согласия профсоюзного комитета. За активную и добросовестную работу уполномоченный может быть поощрен за счет средств школы. Также коллективным договором предусмотрены ежемесячные выплаты уполномоченному в размере повышающего коэффициента 0,05 от оклада за работу, не входящую в должностные обязанности.

В одной команде

Строгое соблюдение требований охраны труда является элементом культуры труда, профессиональной культуры, дисциплины образовательного процесса. Необходимо формировать у сотрудников безопасный стиль поведения, правильные привычки, доводить их до автоматизма.

Для этого в школе проводится обучение сотрудников, в программу включаются видеолекции с примерами, случаями из жизни. Также регулярно проверяются знания требований охраны труда. Этим занимается комиссия, созданная из числа ответственных сотрудников, прошедших специальную подготовку в учебном центре. Своевременно и регулярно проводятся инструктажи, дни, месячники охраны труда. Все это помогает выявлять и устранять недочеты, повышает ответственность администрации и профсоюзного актива за состояние охраны труда.

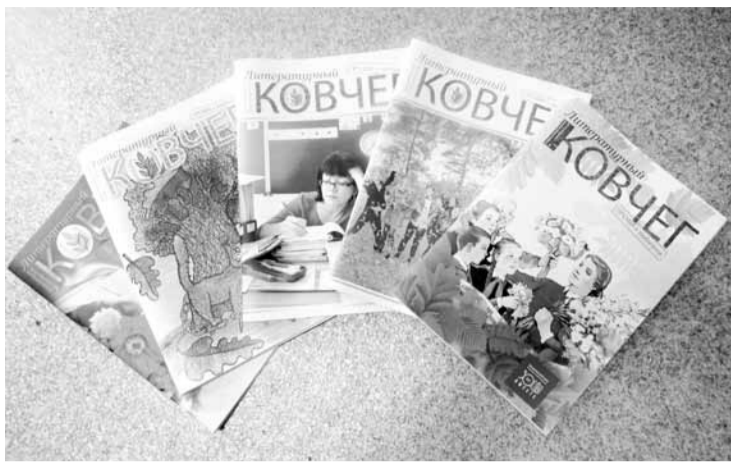
Важным направлением в деятельности профкома является культурно-массовая и оздоровительная работа, ведь известно, что хороший отдых способствует работоспособности и поднятию жизненного тонуса. Работникам выделяются путевки в санаторий-профилакторий «Здоровье», их дети имеют возможность по льготной стоимости провести летнее время в лагерях. Большой популярностью пользуется спартакиада «Здоровье».

Системный подход в осуществлении общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда повышает авторитет профсоюзного комитета, способствует мотивации профсоюзного членства. Как итог, сегодня все работники являются членами профсоюза.

Подготовил Артур СУНАГАТУЛЛИН



Слева направо - директор школы Игорь БОРИСОВ, уполномоченный по охране труда Н.БОРИСОВА и председатель профкома Назир ГАЙСИН



Творчество - это здоровье

Поэзию можно найти даже в проверке тетрадей

*В гриву рыжую вpletу
Синюю звезду.
И отправлю на простор
В голубую даль.
Всем смертям наперекор.
А иначе - жаль...*

- Я считаю, что каждый человек рождается творческим, просто со временем забывает об этом, - говорит Татьяна Брунер, учитель Черлакской средней школы Ново-варшавского района Омской области. - Когда я чувствую, что меня переполняют эмоции или, наоборот, не хватает энергии, я сажусь за письменный стол. Если то, что написала, не нравится, выбрасываю в мусорное ведро, при этом как будто расстаюсь с негативом, который был во мне. Ну а когда хорошее настроение, рождаются вот такие «Солнечные рассказы»:

*- Подберите существительное к слову «солнечный», - озадачила Светлана Даниловна своих второклассников на уроке русского языка.
Со всех сторон потянулись руки:
- Солнечный день!
- Солнечный луч!
- Солнечный удар!
Витя Маликов робко вставил свое:*

*- Солнечный человек...
- Это что еще за человек? Такого не бывает! - загалдели ребята. - Он что, на Солнце живет?
- А вот и бывает, - улынулась учительница. - Подумайте хорошенько.
(...)
- А что, Витя у нас солнечный?
- Он добрый мальчик. Не оставит человека в беде. От него тепло,*

как от солнышка, - пояснила учительница.

Ребята притихли, озадаченные. Потом разом загалдели, приводя примеры солнечных людей. И только Витя по-прежнему молчал, смущенно улыбаясь. Ведь доброта и скромность - родные сестры.

- Я люблю заниматься творчеством, - рассказывает Наталья Акуленко, учитель Исилькульского лицея Исилькульского района Омской области. - Оно будит мое воображение, помогает находить нестандартные решения, а иногда просто с юмором посмотреть на ситуацию:

*Вглядываюсь в лица
Проходящих мимо,
Как не удивиться
Обилию экстрима:
Злобой перекошены,
Хохотом избиты
Саша Македонские
И Мадонны Литты.
Лица вроде те же,
Что во время оно,
Только слишком режет
Взгляд Армагеддона.*

В 2020 году, когда школьники и педагоги впервые познакомились с длительным дистантом, на творческий конкурс поступило более ста работ. В них конкурсанты размышляли о способах поддержания активности в режиме самоизоляции. Педагогов волновало то, как дети усваивают материал, как живут.

- Творчеству режим самоизоляции не стал помехой, - расска-

зывает Марина Писарева, учитель гимназии №140 Омска. - Наоборот. Моя работа - это моя жизнь. Каждый мой ученик - частичка моей души, моих знаний, моего опыта. Ученики научили меня находить поэзию во всем, что связано с ними, - проверке тетрадей, подготовке к уроку. Поэтому и родились такие строки для моих выпускников:

*Я вас люблю!
Желаю вам сто крат
Надежды, веры, доброты,
везения!..
И чтоб уроки наши все не зря!
Разлука - это недоразумение...
Я буду помнить вас!
И, честно говоря,
Скучать по вашим взглядам,
слов разумностям...
Скучать по вашим шуткам
и мечтам...
Пусть все-все-все у вас, родные,
сбудется,
Что я когда-то
предсказала вам!*

Литературное творчество дарит нам невероятные эмоции. Наверное, литературное творчество и появилось прежде всего для того, чтобы обогатить человека эмоционально. Так давайте будем выражать чувства, которые накапливаются в наших сердцах. Ибо эмоции - это здоровье!

Вера БРАГИНА,
ведущий специалист Омской
областной организации
Общероссийского Профсоюза
образования

Выпуски журнала «Литературный Ковчег» разных лет, в которых опубликованы творческие сочинения конкурсантов

У работников образования профессиональный стресс, к сожалению, явление привычное. А за ним следуют болячки физические. Справиться с проблемой помогает... творчество! Поэтому Омская областная организация Общероссийского Профсоюза образования совместно с журналом «Литературный Ковчег» шесть лет назад придумала творческий конкурс, который пользуется большой популярностью у педагогов и воспитателей, руководителей и их заместителей, всего персонала образовательных организаций.

Люди, которые пишут стихи или рисуют маслом, лучше управляют негативными эмоциями и быстрее избавляются от стресса, чем те, кто к творчеству не расположен.

В стихах, рассказах, очерках, эссе педагоги признаются в любви своей профессии, семье, малой родине, задумываются о проблемах в образовании и путях их решения. Во многих работах героями сюжетов становятся близкие, родители, дети, коллеги по работе,

ученики. Авторы с восхищением рассказывают об их трудолюбии, гостеприимстве, искренности, доброте. Яркими, живописными получаются рассказы о поездках, путешествиях.

- Творчество делает мою жизнь бесконечно интересной и наполненной. Когда я пишу, настолько погружаюсь в это занятие, что забываю обо всех своих неприятностях и заботах, - рассказывает Зоя Кожевникова, учитель Крайчиковской средней школы Колосовского района Омской области. - Творчество дарит мне чудесные мгновения, которые хотелось бы запечатлеть в своей памяти надолго. В эти минуты рождаются вот такие строки:

*Месяц по небу скользнул,
Вздрогнул и повис.
Та звезда, что он спугнул,
Покатилась вниз.
Я подставлю ей ладонь,
Унесу в поля,
Где танцует белый конь
И цветет заря.
Я накину на лету
На коня узду.*

Спасибо арт-терапии!

Час рисования помогает выпустить пар и подружиться с коллегой

Педагог-психолог нашей школы Алина Накова провела диагностику коллег, и выяснилось, что у сотрудников с педагогическим стажем двадцать лет и более синдром эмоционального выгорания. У педагогов с меньшим стажем также выявлены признаки этого синдрома.

Тогда Алина Эриковна организовала комплексную программу психокоррекции. В итоге были созданы две группы, которые занимаются 1 час раз в неделю в течение всего учебного года. Занятия дали три основных эффекта: успокоение (устранение эмоциональной напряженности), восстановление (ослабление проявлений утомления), активизацию (повышение психофизиологической реактивности).

Алина Эриковна выбрала замечательный инструмент излечения педагогов - арт-терапию. Это вид психотерапии и психологической коррекции, основанный на искусстве и творчестве. Основная цель арт-терапии состоит в гармонизации личности через развитие способности самовыражения и самопознания.

Арт-терапевтические методы позволяют снять накопившееся напряжение, успокоиться, сосредоточиться. Для выполнения заданий и упражнений от участников не требуется художественных способностей и навыков в изобразительной или другой творческой деятельности. Но это не исключает полет фантазии - наши сотрудники используют не только традиционные карандаши и краски, но и раз-

личные природные материалы, которые заготавливают сами.

Опрос участников группы и наблюдения показали хорошую динамику эмоционального состояния. Упражнения несут положительный заряд, который сохраняется в течение нескольких дней. Педагоги рассказали о том, что возникла атмосфера доверия, комфорта, повысился интерес к работе, возникло желание общаться с коллегами не только во время учебного процесса, но и вне рабочего времени, снизилась раздражительность.

Педагоги самостоятельно могут применять методику самовосстановления тела и души, а также меры, предупреждающие возникновение синдрома эмоционального выгорания. Арт-терапия не только создает условия для самопознания, саморазвития, самоутверждения, творческого самовыражения, ее можно использовать и для коррекции черт личности человека. По заключениям ученых, после занятий арт-терапией позитивно изменяются состав крови, общее состояние организма и психики человека, загруженного проблемами. Все просто, доступно и не требует особенных затрат времени или денег. Арт-терапия может быть как основным, так и вспомогательным методом терапии. Она основана на следующих механизмах воздействия: искусство позволяет в скрытой символической форме реконструировать травмирующую ситуацию и разрешить ее через повторное моделирование.



Куклотерапией занимаются учитель балкарского языка и литературы Эльмира ЖАЗАЕВА и учитель начальных классов Жанна КСАНАБЕВА

Творчество всегда было средством преодоления страха, возникшего в связи с каким-либо внутренним конфликтом. Кроме того, такая терапия приносит человеку удовольствие. Она позволяет «выпустить пар» - дать социально приемлемый выход агрессии и другим негативным чувствам.

В основном арт-терапия базируется на изобразительном искусстве, но существуют и другие ее разновидности.

Есть этнокуклотерапия - психологическая коррекция и терапия с помощью кукол, изображающих представителей различных этносов. Мы можем изготавливать куклы из того, что есть под рукой, например природных материалов, а также использовать специализированные материалы и инструменты художников-кукольщиков, скульпторов. Кукла выступает

в качестве материализованного идеала, как часть собственного «я», олицетворенное бессознательное, в котором воплощены скрытые желания и намерения. То, как они реализуются в реальной действительности, определяется индивидуально-личностными установками и предпочтениями, правилами социальной среды.

Разновидности арт-терапии - музыка-, сказко-, телесно ориентированная терапия и так далее. Они также эффективны, но самая популярная сегодня - именно изобразительная. Она помогает прийти в себя, расслабиться и обрести внутреннее равновесие.

Андрей ВОРОПАЙ,
председатель первичной профсоюзной
организации средней школы поселка
«Звездный» Чегемского района
Кабардино-Балкарской Республики



Ведущая рубрики - Ирина КОЛИЧЕНКО, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии развития личности и профессиональной деятельности Пятигорского государственного университета, директор научно-практического центра Social Excellence («Социальное совершенство»)

Ученик возмущает своим видом?

Подростки могут приходить в школу в одежде кричащих цветов, не здороваться со взрослыми и делать другие вещи, которые я расцениваю как неуважение к работе учителя. Что об этом думают психологи?

Елена Викторовна, Москва

Учитель часто воспринимает внешний вид подростка как обесценивание своей работы. Но это не так. Или не всегда так. Подросток увлекается самовыражением. Да, зачастую не думая о чувствах другого человека. Не понимая, как это может задеть учителя, который столько вложил в ученика (знаний, идей, мыслей). По мнению педагога, одним внешним видом подросток перечеркивает эти вложения. Как будто их и не было.

Обесценивание - проблема, к которой стали обращаться многие. Это когда человеку кажется, что кто-то конкретный не признает его ценности, важности, достижений. Учитель думает, что его труд, воспитательные старания обесцениваются поведением или внешностью ученика, если они не соответствуют представлению педагога о том, что можно, а что нельзя делать подростку.

Вот почему учителя возмущаются «не таким» внешним видом учеников, а те в свою очередь не понимают, почему идут нападки на них.

Педагог считает, что подросток транслирует ему своим видом: я тебя не уважаю. Как человек, вы можете так думать, но вы же профессионал. Поэтому вместо того, чтобы уходить в негативные эмоции и высказывать подростку свое раздражение, поговорите о его достижениях. Например, спортивных, если он недавно хорошо выступил на соревнованиях, или интеллектуальных, если проявил себя на олимпиаде. Потому что подросток зачастую приходит в школу с надеждой, что хоть вы сможете заметить в нем личность. К тому же своими словами педагог повышает в нем осознанность. Подростку становится понятно, с чем он сейчас, с какими чувствами и мыслями. Чем больше подросток про себя понимает, тем больше

у вас открывается возможностей для хорошего, эффективного общения.

Уважаемые педагоги! Запомните, что каждый человек существует отдельно от других. Ваше мнение - только ваше. Одежда, внешний вид подростка совсем не связаны с вами. А вот вы как раз вторгаетесь в личное пространство ученика. Вам больно на него смотреть, но и ему больно от ваших замечаний. Он не считает, что нарушает ваши личные границы своим внешним видом, а вы считаете. Почему?

Попробуйте сформировать навыки общения у подростков. Но прежде всего подумайте, хорошо ли вы владеете мастерством общения сами? **Научитесь понимать свои желания, чувства и говорить о них открыто.** При этом воздерживайтесь от агрессии или иронии в отношении партнера.

Шаг 1. Отметьте момент, когда возникает сильная эмоция по отношению к подростку. Например, если подросток надевает одежду, которая кажется вам неуместной или кричащей, агрессивной, подумайте, точно ли это сигнал по отношению к вам? Сигналы могут быть предназначены и другим, просто вы их заметили.

Что будет, если он наденет другую одежду, которую вы считаете правильной? Да, вы успокоитесь, вам станет хорошо. А каково ему? Кто подскажет, как вести себя на этом отрезке жизненного пути, чтобы быть заметным, привлекательным и в то же время чувствовать себя защищенным? Одежда такого рода - сигнал окружающему миру: «Я могу за себя постоять, не вздумайте напасть на меня».

Если знаете ответ на поставленный вопрос, скажите его подростку, но тактично, как бы невзначай, когда у вас не будет сильных негативных эмоций по отношению к нему. Преподнесите совет так, как будто история произошла с кем-то другим: «Однажды я увидела мальчика, который... Я посоветовала ему... С тех пор он стал сильным, уверенным, и я радовалась, глядя на него».

Шаг 2. Назовите про себя чувство, которое испытываете, и сформулируйте истинное желание по отношению к другому человеку. Например: «Я хотела бы, чтобы он надевал одежду, в которой выглядит менее агрессивно».

Шаг 3. Поставьте перед собой небольшую, но выполнимую цель. Озвучьте эмоции, повторяя желание несколько раз.

Шаг 4. Объективно опишите сложившуюся ситуацию. Не комментируя ситуацию, расскажите о ней, как если бы смотрели через камеру видеонаблюдения. Например: «Когда ты надеваешь эту одежду, меня это злит, потому что кажется, что ты злишься на меня. Это так и есть?» Пусть то, что вы услышите, не совпадет с вашими опасениями. Однако вы наконец-то проясните для себя ситуацию и сможете сформулировать то, чего старались избежать. Избегание не решение проблемы, а ее временное торможение. Она все равно всплывет, но позже. Лучше все выяснить сразу.

Шаг 5. Этично, но честно и открыто выразите свои чувства. Опишите то, что сейчас, в данный момент, чувствуете сами.

Шаг 6. Точно, конкретно, без расплывчатых слов сформулируйте и выскажите свое желание. Например: «Мне бы хотелось, чтобы ты обращался ко мне, когда тебе нужна помощь. Не всегда можно разобраться с проблемами самостоятельно. Мы сумеем это решить вместе».

Шаг 7. Внимательно выслушайте ответ другого, коротко перескажите его слова и повторите свои шаги 5 и 6.

Помните, что подросток может вас понять не сразу. У другого человека всегда будет свое мнение, он может размышлять иначе, чем вы, спорить о ваших желаниях, если свои для него важнее.

Исправьте подростка для меня!

Типичная ситуация: родитель приводит ребенка к психологу, для того чтобы психолог его исправил. Как сказать родителю, что он неправ?

Людмила, психолог, Санкт-Петербург

Типичный запрос родителей психологу: «Не нравится мне сын (дочь) в последнее время. Он должен быть таким-то». Далее следует перечисление качеств «хорошего» (удобного) ребенка для мамы и папы.

Если вы здраво ответите, что исправляют того, кто обращается, скорее всего, обращения к вам от этих лиц прекратятся.

Они начнут искать другого психолога, который бы изменил подростка, невзирая на его желания. Психологическое давление - тоже давление. В руках специалиста оно может принять облик опасного манипулятивного воздействия с целью подстройки личности ребенка «под родителей».

Хотелось бы обратиться к мамам и папам. Не ищите манипулятора, действия которого могут быть страшными и опасными, так как ломают личность подростка. Вы ведь не хотите, чтоб у вас рос надломленный (с вашей помощью) сын или дочь, верно?

Сказка для застенчивых

Я учитель английского языка в средней школе. Нередко обучаю девочек-подростков, которые очень застенчивы в классе, тревожны, а дома, по словам родителей, ведут себя свободнее. Посоветуйте, как помочь им преодолеть застенчивость. Само по себе это хорошее качество, но оно мешает им учиться, отвечать перед классом, и в итоге они получают плохие оценки.

Анна Евгеньевна, учитель английского языка, Ставропольский край

Не бывает природной застенчивости. Негативная ситуация, критика взрослых или ровесников сформировали у подростка качество, граничащее с неуверенностью, неверием в себя. Никто из нас не существует сам по себе. Что-то сделало подростка таким - социум, ситуация, конкретные лица.

Если подростку сложно общаться с людьми, он выглядит застенчивым. Такие дети часто не умеют отказывать окружающим в их просьбах, и на их пути встретятся сверстники и взрослые, которые могут этим воспользоваться в своих корыстных интересах.

Психологи практикуют сказкотерапию, чтобы помочь детям стать увереннее в себе, справиться с различными страхами и трудностями в общении. Сказка в ненавязчивой форме помогает ребенку понять что-либо важное про себя, но главное - указывает путь, подсказывает выход из трудной ситуации.

Вы можете прочитать ребенку только начало сказки, а продолжение он придумает сам. Дети могут сочинить свою сказку.

В качестве примера предлагаю сказку, записанную психологом Натальей Бродовской. Это история о смысленной застенчивой девочке, которая хотела всем понравиться, для всех быть приятной, поэтому выполняла просьбы, никому не отказывая. Она старалась все делать для других.

Однажды все изменилось. Незнакомая бабушка попросила перевести ее через дорогу, после чего подарила девочке волшебный камень, исполняющий желания. Его нужно было потерять и сказать волшебные слова: «Я уверена в себе, я могу это сделать». Но было одно условие - загадать желание можно только для себя.

Дома девочка поняла, что ей хочется больше всего на свете. Она потеряла камень, загадала желание, а затем решительно спустилась во двор и присоединилась к компании веселых ровесниц. В тот день девочка поняла одну важную вещь: не надо всем нравиться, нужно уважать себя и прислушиваться к себе. С тех пор она стала отстаивать свое мнение и отказывалась выполнять желания других людей, если ей этого не хотелось.

Полностью прочитать сказку можно по ссылке www.b17.ru/article/trudnoe_obshenie_podrostkov/?prt=732750.

«МОЙ ПРОФСОЮЗ» 12+

номер выпуска 44
от 4 ноября 2021

Время подписания в печать:

14.00
27 октября 2021 г.

Учредитель:
АО «Издательский дом
«Учительская газета»

Издатель:
АО «Издательский дом
«Учительская газета»
Газета зарегистрирована

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

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

E-mail: uginfo@ug.ru

Телефоны:

для справок (495) 259-53-02,
для рекламы (495) 259-53-02

Главный редактор Наталья БУНЯКИНА

Шеф-редактор

Елена ЕЛШИНА (elshina2004@mail.ru)

Ответственный секретарь Ирина ШВЕЦ

Над номером работали:

Наталья ВОРОНИНА (n.voronina@bk.ru)
Оксана РОДИОНОВА (prof.reporter2019@gmail.com)

Верстка - Константин ГРЕССЕЛЬ

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

Индекс ПА002 в каталоге «Почта России»
Зак. 2347

Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000

Печ. л. 2,0.

Цена договорная