

Профсоюз образования: 25 лет успешного социального партнерства и побед в борьбе за права педагогов



25 лет назад состоялся первый учредительный съезд Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, на котором было принято решение о создании этой организации, которую возглавил москвич, выпускник Московского авиационного института Владимир Яковлев, был принят устав профсоюза и сформированы его руководящие органы. Сегодня профсоюз возглавляет тоже москвичка - учитель немецкого языка Галина Меркулова, которая прошла большую школу работы в органах образования Москвы, в Московской городской профсоюзной организации, в ЦК профсоюза.

Сегодня Общероссийский профсоюз образования стал одной из крупнейших общественных организаций страны. В структуре профсоюза насчитывается 80 республиканских, краевых, областных и приравненных к ним территориальных организаций, охватывающих все субъекты РФ. В школах, дошкольных и внешкольных учреждениях, учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования действуют первичные профсоюзные организации, в которых на профсо-

юзном учете состоят 4412313 человек. Среди членов профсоюза учителя, воспитатели и другие работники общеобразовательных учреждений, преподаватели и сотрудники учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, студенты. Самая большая региональная организация профсоюза - московская. Ее долгое время возглавлял Сергей Кузин, ныне депутат Государственной Думы РФ, в настоящее время председатель Московской городской организации профсоюза - учитель английского языка Марина Иванова. Надо сказать, что деятельность Московской организации - это не только отстаивание прав работников образования, но и профессиональное сотрудничество с законодательной и исполнительной властью столицы, успешное социальное партнерство. И если сегодня московская система образования стала лидером российского образования, то в этом немалая заслуга и городской профсоюзной организации.

Отмечая славный юбилей Профсоюза образования, можно утверждать, что он всегда жил, живет и будет жить интересами тех, кто учит и учится.

ISSN 0233-4488



9 770233 448009

Указ Президента Российской Федерации

«О награждении государственными наградами Российской Федерации»

За большой вклад в развитие науки, образования, подготовку квалифицированных специалистов и многолетнюю плодотворную деятельность наградить:

орденом Дружбы

КАЛИНУ Исаака Иосифовича - министра Правительства Москвы, руководителя Департамента образования города Москвы

орденом Почета

ФИЛИПОВА Владимира Михайловича - ректора Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов», город Москва



Правительство Москвы вдвое увеличило финансирование высокотехнологичной медицинской помощи

На очередном заседании президиума Правительства Москвы состоялось обсуждение проблем оказания высокотехнологичной медицинской помощи.

Сергей СОБЯНИН,
мэр Москвы:

— Я дал поручение подготовить постановление правительства на увеличение финансирования высокотехнологичной медицинской помощи. Те тарифы, которые у нас были до этого, не включали некоторые статьи расходов и не совсем адекватно отражали затраты медицинских учреждений. Между тем потребности в оказании высокотехнологичной помощи каждый год нарастают. Поэтому я попросил подготовить решение об увеличении финансирования высокотехнологичной помощи в два раза за счет городского бюджета.

Алексей ХРИПУН,
министр здравоохранения Правительства Москвы,
руководитель Департамента здравоохранения
Москвы:

— Объем и качество оказания высокотехнологичной медицинской помощи одни из ключевых показателей развития здравоохранения в целом. К 2016 году 32 наших больничных комплексов полностью оснащены медицинским оборудованием, в них развивают новые медицинские технологии, работают обученные специалисты, которых мы продолжаем учить. Традиционно работа в этих учреждениях направлена на то, чтобы мы значительно увеличили объемы, они составляют по сравнению с 2015 годом плюс 2,5 миллиарда, это в два раза больше, а по сравнению с 2010 годом это пятикратное увеличение, что позволяет решать важные вопросы. У нас по итогам 2015 года ожидается выполнение высокотехнологичных вмешательств почти у 100 тысяч москвичей за счет финансирования по всем источникам, включая федеральный источник, систему ОМС. Но за счет того, что значительно увеличится финансирование из бюджета Москвы, мы сможем пролечить в 2016 году на 15 тысяч человек больше. Это, конечно же, приведет к большей доступности и лучшему качеству, отразится на снижении показателей смертности, в частности от болезней системы кровообращения как основной причины, за счет, например, увеличения количества плановых стентирований коронарных артерий при ишемической болезни сердца. Это приведет к улучшению здоровья наших пациентов, которые, например, перенесли операцию по эндопротезированию, а в целом улучшится качество оказания медицинских услуг.

Если взять полный набор тех вмешательств, которые выполняют в наших клиниках, то количество этих операций увеличится за счет увеличения бюджетного финансирования ВМП на 65 процентов. Это практически полный перечень в Российской Федерации - 64 вида, около 1,5 тысячи видов операций. Департамент здравоохранения и медицинские организации готовы к тому, чтобы в новых условиях финансирования и порядка расходования средств на ВМП выполнить эти объемы.

Современная система образования - открытое пространство

В Общественной палате РФ состоялась Межрегиональная конференция «Современная система образования - открытое пространство», которую вела председатель комиссии по развитию науки и образования Общественной палаты РФ Любовь Духанина. Конференцию подготовили и провели Комиссия по развитию науки и образования Общественной палаты РФ и Московский институт открытого образования.

Всех чрезвычайно интересовал процесс модернизации столичного образования, о котором в серьезном и содержательном докладе «Изменения в системе образования - важнейший фактор социальных преобразований в регионе» рассказал министр образования Москвы, руководитель столичного Департамента образования Исаак Калина. Ценными в пленарном заседании были также доклады руководителей региональных систем образования: «Характер и особенности открытости образовательной системы Псковской области» - Вера Емельянова, 1-й заместитель губернатора Псковской области, «Новые подходы и формы проведения публичных педагогических мероприятий как фактор открытости образования» - Екатерина Уба, заместитель председателя правительства, министр образования и науки Ульяновской области, «Эффективность модернизации системы образования Санкт-Петербурга» - Жанна Воробьева, пред-

седатель Комитета по образованию администрации Санкт-Петербурга, «Образовательное пространство Подмосковья: целостность, доступность, качество» - Марина Борисова, министр образования Московской области. Об использовании информационных технологий в вузе рассказал ректор Саратовского государственного университета имени Ю.А.Гагарина Игорь Плевее, о



создании единой информационной системы в столичном образовании - начальник управления экономического анализа ДогМ Александр Муратов.

Участники конференции отметили, что в современных условиях развития образования в Российской Федерации «региональные системы образования активно формируют открытые образовательные пространства, а образовательные организации обеспечивают ре-

ализацию информационной открытости в соответствии с новыми законодательными и нормативными требованиями». Закономерно, что открытые пространства современных образовательных систем становятся потенциальными центрами социальных преобразований в регионах и в целом в Российской Федерации. Открытость образовательных систем создает условия для справедливой конкуренции, стимулирует рост качества образовательных услуг, обеспечивает эффективность управления и позволяет каждому гражданину участвовать в обсуждении значимых проблем обучения, воспитания и развития детей и подростков. В рекомендациях конференции, адресованных Министерству образования и науки РФ, отмечена необходимость изучения опыта регионов - лидеров в развитии открытого образовательного пространства, оказания информационной поддержки в трансляции форм и методов работы, организации деятельности общественных советов с последующим включением раздела в ежегодный доклад Правительства России об итогах развития образования в стране.

Участники конференции ознакомились с опытом работы Первого московского образовательного комплекса по реализации модели непрерывного образования, их приглашали к себе Курчатовская школа, измайловская школа-гимназия №1508, лицей №1535, школа №97, гимназия №1409, школа №1494, МИОО, Московский центр тестирования.



Председатели вузовских первичных организаций прошли обучение

В поселке Правдинском Московской области Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования в рамках Центральных профсоюзных курсов Московской Федерации профсоюзов провела семинар-совещание для председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов Центрального федерального округа.



Программа обучения включала изучение таких актуальных проблем, как:

- Повышение мотивации профсоюзного членства.
- Эффективность деятельности первичной профсоюзной организации.
- Социальное партнерство как инструмент повышения эффективности деятельности профсоюзной организации.
- Практика заключения коллективного договора в учреждениях образования.
- Модернизация информационной работы. Вектор развития.

В семинаре-совещании приняли участие председатель МГО профсоюза Марина Иванова и ее заместитель Константин Гужевкин, специалисты отдела высшего и профессионального образования аппарата Общероссийского профсоюза образования, представители Координационного совета председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов Общероссийского профсоюза образования.



Учителя обыграли чиновников. На футбольном поле

22 ноября 2015 года на крытом манеже стадиона «Спартак» состоялся турнир Банка Москвы по футболу с социальным блоком Правительства Москвы. Команда МГО Общероссийского Профсоюза образования «Профком United - Москва», одержав три победы подряд, заняла первое место.

О спортивных инновациях профсоюза - на стр. 23

26 ноября 2015 года состоялась VI отчетно-выборная конференция Московской Федерации профсоюзов, в которой приняли участие делегаты, представляющие все членские организации МФП. От Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования в конференции приняла участие и выступила председатель МГО Марина Иванова.



Гостями конференции стали председатель ФНПР Михаил Шмаков, заместитель председателя ГД РФ Андрей Исаев, председатель Московской городской Думы Алексей Шапошников, председатель Московской конференции промышленников и предпринимателей Елена Панина, председатель Московского областного объединения профсоюзов Валентина Каба-

нова, глава Ленинградской Федерации профсоюзов Владимир Дербин, председатель Минского городского объединения профсоюзов Николай Белановский.

Участники и гости конференции заслушали доклад председателя МФП Михаила Антонцева о работе Федерации в отчетный период и задачах профсоюзов на 2015-2020 годы. Делегаты

Михаил Антонцев возглавил Московскую федерацию профсоюзов



приняли изменения в Устав МФП и Положение о контрольно-ревизионной комиссии МФП.

Состоялись выборы председателя МФП и членов Совета МФП, были определены основные направления деятельности профсоюзов на следующий отчетный период. VI отчетно-выборная конференция избрала председателем МФП на новый срок Михаила Антонцева.

Молодые - резерв профессионального союза

28-29 ноября 2015 года на Центральных профсоюзных курсах Московской Федерации профсоюзов состоялся семинар для молодых педагогов Москвы на тему «Социальные роли современного педагога. Традиции и инновации как составляющие профессионального роста».

В работе семинара приняли участие более 100 молодых педагогов, из них более 50% - педагоги, начавшие свой трудовой путь в этом учебном году. Перед участниками семинара выступили председатель МГО профсоюза Марина Иванова, доцент Московского городского педагогического университета Наталья Воробьева, заведующий отделом методологии и технологии воспитания Федерального института развития образования Дмитрий Григорьев, заместитель председателя Совета молодых педагогов Центрального совета Общероссийского профсоюза образования Дмитрий Сковородкин. На семинаре состоялось обсуждение проекта программы МГО профсоюза по работе с молодежью Москвы на 2016-2018 годы.

О работе профсоюза с молодыми педагогами и общественно-профессиональной деятельности молодых учителей Москвы - на стр. 16

«Педагогический старт»: известны имена победителей

Завершился седьмой сезон творческого конкурса «Педагогический старт», который ежегодно проводит Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования совместно с «Учительской газетой-Москва».

Молодым педагогам столицы предложили написать эссе, статью или очерк на тему «Мои ученики - мои учителя». На конкурс поступили в общей сложности 159 работ, из них 140 - от педагогов Москвы, 12 - из Донецкой Народной Республики и 7 - из Минска.

Знаменательно, что в Год литературы победителем конкурса была признана учитель русского языка и литературы гимназии №402 им. А.Молдагуловой (ВАО) Юлия Пудочева.

Лауреатами «Педагогического старта» стали:

- Елена Бабина (ЮЗАО), школа №536, учитель русского языка и литературы;
- Евгения Жданова (СВАО), школа №1494, старшая вожатая;
- Татьяна Ковалева (ЗАО), школа №2101 «Филевский образовательный центр», дошкольное отделение №10, учитель-логопед;
- Наталия Сидельникова (Зеленоград), гимназия №1528, учитель английского языка;
- Максим Спиридонов (ВАО), гимназия №402 им. А.Молдагуловой, учитель экономики;
- Николай Черных (ЮВАО), школа №1421, учитель истории и обществознания;
- Анастасия Шарапова (СВАО), школа №1449, учитель биологии.

Дополнительными дипломами жюри отмечены:

- в номинации «Простые истины» - Астхик Аюпджанян (ВАО), школа №374, учитель начальных классов;
- в номинации «Уроки жизни» - Александра Михайлова (ЦАО), школа №1284, учитель начальных классов;
- в номинации «Профессия «учитель» инструкция по применению» - Анна Разумова (Донецкая Народная Республика), Шахтерская школа I-III ступеней №2, учитель истории;
- в номинации «Исповедь учителя. За искренность и доброту» - Лариса Сологубовская (Минск), школа №34, учитель русского языка и литературы;
- в номинации «Первые шаги» - Сабина Усачева (ТиНАО), школа №1788, подразделение №4, учитель английского языка.

Станислав СЕКРЕТОВ,
главный специалист информационного отдела МГО
Общероссийского профсоюза образования

Продолжение темы на стр. 20-21



Наши ориентиры - члены их права, заботы, тревоги,

Невозможно работать в профсоюзе, если не понимаешь людей, не вникаешь в их проблемы, не подсказываешь им ориентиры. Очень много членов профсоюза приходят к нам в территориальную профсоюзную организацию со своими проблемами и со своими вопросами: «Как добиться уважения, справедливости, интересной работы в образовательном комплексе?», «Что сделать, чтобы многоструктурное объединение стало единым коллективом?».

возникла необходимость выпускать свою газету «Профсоюз - это мы!». Ее основной ориентир - на конкретного члена профсоюза, на опыт работы всех первичных профсоюзных организаций. Говоря о каждом члене профсоюза, мы видим необходимость ежегодно издавать и мотивационную листовку «Достижения профсоюза».

Приведу отзыв председате-

поддержке, экономическому учету эффективной деятельности профкома, работе базовых площадок по различным направлениям.

Мотивация - сложный вопрос. Мы долго думали о решении этой задачи, а в итоге решили показать возможности профсоюза и научить педагогов пользоваться широким спектром этих возможностей, создали программу мотивации. Направления программы по мотивации включают всю деятельность профсоюза и социальных партнеров, направленную на защиту педагога и оказание максимального количества услуг. Услуги, связанные с профессиональной деятельностью, законодательная база, закрепляющая права профсоюза, локальные акты учреждения, городские, окружные мероприятия были сформированы в программу мотивации. Критериями оценки социально-экономической эффективности работы первичной профсоюзной организации стали показатели роста членов профсоюза, создание корпоративного коллектива образовательного комплекса. Важно, чтобы каждый председатель и заместители председателя могли, учитывая роль и участие каждого педагога, включить весь коллектив в реализацию планов работы. Чем больше членов профсоюза будут привлечены к выполнению программы, тем быстрее в коллективе образовательного комплекса будут решены проблемы социального партнерства, создания единого коллектива образовательного комплекса, мотивации. По итогам работы за год первичная профсоюзная организация комплекса может оценить экономику всего процесса работы профсоюзной организации, учитывая критерии и показатели оценки.

В результате 10 образовательных организаций - №356, 362, 374, 1246, 1516, 1310, 1852, 2072, 2093, ММГ - имеют от 80% до 100% членов профсоюза.

ТПО ВАО дважды в год проводит персональные собеседования с каждым председателем первичной профсоюзной организации, выезжает в коллективы. За последние два

года сотрудники и актив территориальной профсоюзной организации посетили 93% образовательных организаций Восточного округа.

Молодежный центр ТПО ВАО - наш успешный проект, позволяющий молодым педагогам встречаться, общаться, участвовать в мероприятиях округа и города. Для молодых педагогов самое главное - самореализоваться. Молодежный центр - площадка для самых смелых и амбициозных идей, место, где всегда можно найти единомышленников и поддержку в лице опытных коллег. Молодежь получает возможность пройти настоящую школу жизни, почувствовать ответственность, стать более компетентными в своем деле. В каждом образовательном комплексе создан Совет молодых педагогов, председатели школьных молодежных советов входят в Молодежный центр.

Вот как пишут молодые учителя в своих отзывах о совместной работе с профсоюзом:

«Совет молодых педагогов в образовательном учреждении призван выполнять организаторскую роль, а также внедрять в образовательное пространство инновационные проекты. Посещая профсоюзные семинары и тренинги, мы учимся создавать что-то свое, проводить лекции и семинары самостоятельно. Участие в профессиональных конкурсах дает возможность взглянуть на себя со стороны, научиться чему-то новому у коллег, получить бесценный опыт, который пригодится в будущем. В целом, обогащая свой профессиональный опыт, мы и становимся профессионалами, и этот процесс - процесс всей жизни. Молодежный центр - это коллектив и богатство индивидуальностей, в котором развиваются все личностные педагога».

ТПО ВАО в рамках нового направления работы «Социально-психологическое сопровождение деятельности председателей первичных профсоюзных организаций в современных условиях» в сложный период реорганизации образовательной системы проводит целенаправленную кадровую политику, осуществляет подготовку, повышение квалифика-

ции и обучение профсоюзного актива.

Время, в которое мы работаем, характеризует появление значительного числа социальных противоречий, в том числе и в сфере трудовых отношений, стороны которых - работодатели и работники. У нас ежемесячно проходят тематические занятия с использованием интерактивных форм по коммуникативной культуре, конфликтологии, мотивации вступления в профсоюзную организацию, формированию единой профсоюзной организации образовательных комплексов.

Недавно состоялись обучение профсоюзного актива, а также деловая игра с использованием метода «мозговой штурм» «Общение - ресурс эффективной деятельности председателей ППО». Общение с людьми - основная деятельность любого профсоюзного лидера, от ее эффективности зависит решение поставленных задач, выявление проблем. В процессе групповой работы ее участники обсуждали такие темы:

● «Мы разные: как понять и принять друг друга».

● «Образовательный комплекс: решение профсоюзных проблем».

● «Личностные качества лидера профсоюзной организации».

● «Конфликты в профсоюзной организации и их причины».

● «Конфликты в профсоюзной организации и пути их преодоления».

По итогам работы в группах состоялась презентация творческих мини-проектов. Интерес, активность, живая дискуссия, заявки на оказание консультативной помощи сопровождали занятия.

Ориентиром в работе с работодателем по развитию социального партнерства стал разработанный нами проект «Стажировочные площадки, их роль в создании социальной среды». Проводя мониторинг работы площадок, мы убедились в их необходимости и получили результаты работы. Особенно активно работали стажировочные площадки по направлениям работы:

● с ветеранами педагогического труда;

● по вопросам социального партнерства;

● по охране труда.

Важным ориентиром становится для нас оказание помощи молодым руководителям образовательных комплексов в работе по созданию единого корпоративного коллектива. Понимая, что это сложная проблема, мы разработали подходы к ее реализации. Скорее всего заинтересованность, желание молодежного и профсоюзного актива поддержать молодого руководителя в создании работоспособного коллектива дадут хорошие результаты. Профсоюзная организация



Эти и многие другие вопросы стали предметом обсуждения с активом, руководителями образовательных организаций, ветеранами педагогического труда, молодыми педагогами.

В образовательных организациях педагоги объединены по профессиональным интересам, чтобы обмениваться информацией, вместе думать над трудными проблемами, участвовать в жизни коллектива и общества, выдвигать свои инициативы. Интересы работников представляет профсоюзный комитет и его председатель.

Во всех 83 образовательных комплексах Восточного округа есть первичные профсоюзные организации. Какие ориентиры у председателей и профсоюзных комитетов сегодня? Это четкая структура профсоюзного комитета и комиссий комитета комплекса, распределение общественных поручений между всеми членами профкома, планирование и подведение итогов работы. Восьмой год наша организация издает «Дневник председателя», который стал рабочей настольной книгой председателя профкома и его заместителей. В нем публикуют план работы на год и методические рекомендации по всем направлениям деятельности. Казалось бы, простая вещь - дневник. Но с его помощью мы формируем профессиональную компетенцию руководителей первичной профсоюзной организации, приучаем грамотно заниматься делопроизводством. Несколько лет назад

лей профкома о дневнике и нашей газете.

«Мы, председатели ППО, отмечаем необходимость выпуска «Дневника председателя», где мы можем найти всю интересующую нас информацию. Приветствуем выпуск газеты «Профсоюз - это мы». В газете освещаются мероприятия и события, происходящие в округе и городе. Особенно нам необходимы обмен опытом первичных профсоюзных организаций, информация о молодежном центре. Нам необходимы мотивационные листовки для каждого члена коллектива о достижениях профсоюзов России, Москвы, округа».

Эффективность работы профкома первичной профсоюзной организации зависит от нескольких принципов. Прежде всего выполнение поставленных задач, для нас это мотивация профсоюзного членства. Мы разработали программы по работе с молодыми педагогами, по психологическому сопровождению деятельности профкома, по правовой



профсоюза, интересы



округа всегда оказывает помощь в этом. Ведущая роль профкомов заключается в том, что они помогают, выполняя наши общие планы, вносить реальный вклад в работу образовательного комплекса.

Важным ориентиром для нас стало участие председателя ППО и профсоюзного комитета в управлении образовательным комплексом, зафиксированное в локальных актах. Профсоюзные комитеты должны грамотно взаимодействовать с руководителем организации на официальной основе и по всем установленным принципам. Если профком выбрал общий курс, учитывающий профессиональные интересы, то вклад в развитие комплекса будет очень весомым. ТПО ВАО проводит целенаправленную работу по взаимодействию с межрайонными советами директоров государственных бюджетных образовательных организаций ВАО в развитии социальной среды на территории округа. Мы вышли с инициативой проводить совместные совещания с директорами межрайонных советов по трудовым договорам, коллективно-договорной кампании, социальному партнерству, охране труда, патентной системе налогообложения. Состоялись несколько таких совещаний с руководителями образовательных организаций, в результате они используют в работе комплекса методические рекомендации по заключению коллективного договора, разработке локальных актов.

Большую помощь в работе с межрайонными советами по основным направлениям работы оказывают председатели межрайонных советов председателей ППО М.Гаврилова, Д.Грознова, Е.Молчанова, И.Шушкова.

Ориентиром для первичных профсоюзных организаций стало участие в окружных, городских и всероссийских акциях. В октябре 2015 года в 25 образовательных организациях Восточного округа состоялись 26 профсоюзных уроков, из них 12 - открытых, и 8 профсоюзных занятий с детьми старшего дошкольного возраста. Как никогда, инициативу по подготовке к урокам и выбору тем проявили директора образовательных организаций совместно с председателями профкомов. Много лет мы сотрудничаем с Муниципальным фондом поддержки малого предпринимательства, руководитель фонда Ангела Раевская оказывает помощь

председателям и учителям в разработке экономических тем. Обязательным условием для нас стало подведение итогов и награждение участников уроков. Традиционные круглые столы дают возможность обсудить итоги, наметить перспективы. Мнение руководителей и учителей помогает нам правильно расставить акценты на будущее. Ясно одно - профсоюзные уроки и занятия нужны, их должны проводить в образовательных комплексах.

Следующим ориентиром для нас стало усиление значимости работы профсоюзной организации в образовательном учреждении. Это и совместная работа в управляющем совете, работа с локальными нормативными документами, аттестация педагогических кадров и создание современных условий работы для педагогов.

Необходимость отчитываться на разных уровнях держит наши профсоюзные организации в тонусе. Это и ежегодные конференции, и собеседования, и мониторинги, и круглые столы, и межрайонное подведение итогов, и участие в окружных и городских конкурсах, и годовые отчеты.



Новизна подходов и элегантность решения, достижение целей - основные критерии оценки работы профсоюза.

Вот лишь некоторые наши результаты: «Педагогический старт-2014, 2015» - победители и лауреаты, «Педагог года-2015» - победитель, «Московские мастера» в номинации «Воспитатель детского сада» - победитель и лауреат, «Молодой профсоюзный лидер-2014» - три победителя, ежегодный выездной лагерь-семинар для молодых педагогов.

В этом году профсоюзы России отметили свой юбилей - 110 лет. Общероссийскому профсоюзу образования 25 лет. Все это исторические вехи в истории нашей Родины.

2014 год был объявлен постановлением исполнительного комитета Общероссийского профсоюза образования Годом местной организации Общероссийского профсоюза образования. Мы приняли активное участие в этом мероприятии, 22 сентября 2015 года на заседании исполкома Общероссийского профсоюза образования были подведены итоги года, по итогам региональных рейтингов сформирована группа эффективных местных профсоюзных организаций. Все председатели первичных профсоюзных организаций с радостью приняли известие на конференции «Золотая осень-2015» о том, что Территориальная профсоюзная организация Восточного округа Москвы была признана профсоюзной организацией высокой эффективности по итогам 2014 года. Наша благодарность руководителям образовательных организаций и председателям первичных профсоюзных организаций за активную профсоюзную

деятельность. Работа в команде, корпоративный дух, общение, обмен опытом, дискуссии, интернет-общение, стиль и имидж - ориентир современного, смелого, талантливого руководителя профсоюзной организации.

Ольга ТРИШИНА,
председатель Восточной окружной
организации Общероссийского
профсоюза образования,
заместитель председателя
Общественного совета
Департамента образования
Москвы

Задаем тон на мотивацию и социальное сотрудничество

Как известно, в 2015 году перестали существовать окружные управления образования, были созданы общественные структуры - 37 межрайонных советов директоров образовательных организаций. Во главе каждого такого совета - директор школы, избранный своими коллегами. Такое изменение структуры управления потребовало внесения изменений в структуру профсоюзных организаций. Окружные территориальные организации профсоюза остались, но возникли еще и межрайонные советы председателей первичных профсоюзных организаций, что логично и оптимально для работы. Одной из первых эту инициативу реализовала Восточная окружная профсоюзная организация.



фортных условий и точечное решение проблем каждого и всего коллектива. Надежность - это состояние, которое обеспечивает качество.

Основными формами взаимодействия с межрайонным советом руководителей стали совещания, семинары, круглые столы, продолжают свою работу стажировочные площадки по работе с ветеранами педагогического труда, по охране труда, по социальному партнерству.

Отмечу, что если на первые совещания и семинары приходили сами руководители образовательных учреждений, то в марте-апреле в круглых столах принимали участие руководители уже со своими председателями первичных профсоюзных организаций. Задачи ведь решаем общие - создание условий, необходимых всему коллективу педагогов. Нельзя сказать, что все проблемы решаются гладко. Но главное, что мы нашли точки соприкосновения и готовы детально решать проблемы, помочь и объяснить.

Работа с первичками включает в себя всю деятельность профсоюзной организации и социальных партнеров, направленную на защиту педагога и оказание максимального количества услуг.

Услуги, связанные с профессиональной деятельностью, законодательная база, закрепляющая права профсоюза, локальные акты учреждения, городские, окружные мероприятия были хорошо изучены и объединены территориальной профсоюзной организацией в программу мотивации профсоюзного членства для каждой образовательной организации.

Актуальными для наших педагогов стали и проводимые консультации по пенсионному законодательству. Экономические, финансовые курсы, правовая защита, как никогда, востребованы педагогами. В программе мотивации профсоюзного членства большое внимание мы уделяем охране труда, работе с молодыми педагогами.

Чем больше членов профсоюза будут привлечены к выполнению программы мотивации, тем быстрее в педагогическом коллективе комплекса будут решены проблемы социального партнерства, создания единого коллектива образовательного комплекса.

Критериями оценки социально-экономической эффективности работы первичной профсоюзной организации и стали показатели роста членов профсоюза и создание корпоративного коллектива образовательного комплекса.

Дарья ГРОЗНОВА,
социальный педагог, председатель
ППО школы №1352, председатель
межрайонного совета председателей
первичных профсоюзных
организаций

Одна из основных проблем сегодняшнего дня для первичных профсоюзных организаций образовательных комплексов - организация системы управления единой профсоюзной организацией. Сегодня предстоит сохранить все лучшее, что было достигнуто в социальном партнерстве, используя опыт и возможности каждого коллектива в комплексе для создания единого, мощного корпоративного коллектива.

В течение 13 лет я вхожу в Совет общественных уполномоченных территориальной профсоюзной организации Восточного округа. Поэтому, наверное, избрание меня председателем межрайонного совета председателей первичных профсоюзных организаций было не случайным. Все эти годы мы тесно сотрудничали с председателями и профсоюзным активом образовательных учреждений районов.

Межрайонный совет председателей ППО «Куйбышевский» самый крупный в округе. В его состав входят 36 первичных профсоюзных организаций. Какими они стали, что изменилось, какие проблемы первоочередные? С выяснения этого мы и начали. Если до объединения охват профсоюзным членством по первичкам составлял 75%, то после объединения по разным причинам он снизился до 69%. В этих непростых условиях необходимо было не только оказать помощь председателям первичных профсоюзных организаций в объединении всех членов профсоюза образовательного комплекса, но и ориентироваться в широком спектре услуг и уметь их оценивать. Иными словами, задать тон на мотивацию.

Решать такую непростую проблему можно только совместными усилиями с межрайонным советом руководителей. Традиционными стали рабочие встречи-совещания с председателями межрайонных советов руководителей образовательных организаций, которые проводят в территориальной профсоюзной организации. В этих встречах принимали участие члены Совета общественных уполномоченных, а с апреля 2015 года и председатели межрайонных советов первичных профсоюзных организаций.

На этих встречах мы принципиально договорились, что основная наша задача - это создание команды единомышленников, которая работает на результат, создание ком-

Жить так, чтоб не было обидно за день, что прожит был без дела

Как известно, Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования учредила особый приз «За честь и достоинство». Среди награжденных им ректор МГУ имени М.В.Ломоносова Виктор Садовничий, президент Московского городского педагогического университета Виктор Рябов, директор гимназии №1543 «На Юго-Западе» народный учитель РФ Юрий Завельский. Но первой этот приз получила заслуженный учитель Российской Федерации, лауреат премий Президента России в области образования и мэра Москвы Гелия Батракова, которая недавно отметила 80-летний юбилей.

Гелия Михайловна Батракова занимает достойное место в одном ряду с Любовью Кезиной, Леонидом Мильграмом, Марией Комлевой, Владимиром Овчинниковым, Юрием Завельским, Владимиром Караковским и другими мэтрами образования, вписавшими своей честью и достоинством имена в историю, славу московского и российского образования. Всю жизнь она работала на разных должностях в столичной системе образования, начав свою педагогическую жизнь с должности воспитателя ГПД. Окончив историко-филологический факультет педагогического института, Гелия Михайловна стала очень творческой учительницей в школе №23, ее любили ученики, уважали коллеги, ценило начальство. Она ходила с детьми в походы, устраивала для них вечера и диспуты, давала интересные открытые уроки. Школу №23 возглавлял будущий заместитель министра просвещения РСФСР Виктор Коротков, директором этой школы, которую в разные годы окончили директор Института США и Канады Сергей Рогов, хоккеист Павел Буре, артистка Жанна Болотова, много академиков, общественных деятелей, позже и стала Гелия Михайловна. Говорят, учителям трудно делать карьеру, а Батракова ее делала - стала сначала инспектором и начальником Ленинского района, потом первым начальником Северо-Западного окружного управления образования, начальником Городской службы лицензирования и аттестации образовательных учреждений и педагогических кадров Департамента образования Москвы. Она никогда и ни перед кем не сгибала спину, была справедлива и честна, строга и принципиальна, всегда защищала и поддерживала педагогов, управленцев, которые работали на совесть, оберегала все сто-

личное образование от халтуры, невежества, непрофессионализма. При Батраковой в Москве заработала служба единого окна, когда никому не нужно было стоять в очередях - записаться на конкретное время и быть уверенным, что все документы будут приняты за 10-15 минут. В одной из первых в службе Батраковой появился свой сайт с нужной информацией и ответами на всевозможные вопросы.

Специфика лицензирования и аккредитации в те времена состояла в огромном количестве документов, которые нужно было подготовить соискателю. Батракова и команда дошли до Рособнадзора и настаивали на сокращении количества бумаг, некоторые их предложения были одобрены и приняты. Москвичи придумали и реализовали проект так называемой публичной аттестации, когда в



один день проходила аттестация одновременно и руководителей, и учителей школы, при которой присутствовали родители, представители управ, коллеги из других школ. Педагоги и директор на глазах у всех показывали и доказывали свою высокую квалификацию, итоги экспертизы подводили на открытом педсовете, где все имели возможность высказать свое мнение, пожелания и отзывы. Руководители, таким образом, использовали аттестацию как своеобразный экзамен для себя и своего коллектива. На это первыми решились самые сильные школы Москвы - школа №1277, Центр образования №548 «Царицыно». Можно сказать, что сегодняшние селекторы, открытые аттестации директоров и кандидатов в директора, которые проходят в Департаменте образования, - отчасти реализация тех идей, оставленных в наследство Гелией Батраковой. Трудно перечислить все те полезные новшества, которые предлагала и реализовывала Гелия Михайловна, всей своей работой словно подготавливая приход в Москву команды Исаака Калины, для которой главной задачей стало повышение качества образования.

Не случайно в первом же интервью, которое Гелия Михайловна дала сразу после назначения министром образования Москвы Исаака Калины, она практически поддержала все его планы по модернизации столичной системы образования.

Гелия БАТРАКОВА:

У директора должны быть амбиции

Ни одна из школ не выживет, если она станет замкнутой системой. Школа должна сравнивать себя с окружающими учреждениями образования, видеть, как она выглядит на общем фоне в системе общих требований, оценивать себя на фоне общего развития системы образования, иметь какие-то ориентиры, причем не только те, что она сама для себя определяет, но и которые определяет национальная система образования.

За школой не нужен мелочный контроль. Если же мелочный контроль нужен, с таким руководителем учебное заведение существовать не может. В этом случае руководителя следует не просто менять, а менять немедленно. Директор - человек, который должен видеть перспективу развития, быть хорошо подготовленным и педагогически, и дидактически, и психологически, и юридически, и финансово, то есть абсолютно по всем направлениям, а единство требований и создает школу как единый организм.

Директор должен знать, какого выпускника он хочет получить, на что работает, на какой результат. Директорская убежденность должна стать убежденностью всего коллектива, а как он это делает - это и есть мастерство управленческое, педагогическое... К сожалению, не каждая школа имеет такого директора. На мой взгляд, беда в том, что почему-то считается правильной назначать директорами школ людей уже в достаточно солидном возрасте. Я же думаю, что директоров нужно назначать до 40 лет, а если точнее - до 35. В этом возрасте человек лучше чувствует время, лучше воспринимает что-то новое, у

него уже очень хороший опыт за плечами и еще очень многое хорошее хочется сделать. Хорошие амбиции должны быть у директора школы обязательно. Не личные амбиции, а те, что движут жизнью всего коллектива. Директор должен гордиться своей школой и быть уверенным, что его школа самая лучшая, какая бы она ни была.

Директор должен быть подъемным на интересное, новое, его должны глубоко радовать всевозможные и разные по калибру достижения своих учителей и учеников. Без этой радости за успехи своей школы хорошего директора не бывает. Я уверена, что внутришкольный контроль должен быть грамотно организован. Директор школы и заместитель по учебной работе должны хорошо представлять себе уровень своего педагогического коллектива.

Знание коллектива очень важно для правильной расстановки кадров. Директор должен четко представлять, каким образом расставить кадры так, чтобы достичь поставленных перед педагогическим коллективом целей. Внутриуправленческие проблемы - показатель того, каков директор школы. Я думаю, что правильно распределенные функции очень во многом способствуют развитию учреждения образования. Если взять наши знаменитые московские школы, я должна сказать, что каждый директор там - организатор. Такие директора не занимаются мелочовкой, они занимаются идеологией школы, прорабатывают перспективу ее развития, определяют этапы развития, средства развития, правильно расставляют кадры, успевают справиться за сделанное я порой и за недоделанное тоже.

В пятьдесят все интересное только начинается

Московский городской Дом учителя вместе с членами Московского городского совета ветеранов педагогического труда принял участие в V Международном форуме-выставке «50 ПЛЮС. Все плюсы зрелого возраста» в Центральном выставочном комплексе «Экспоцентр».

Программа форума-выставки была чрезвычайно насыщенной и интересной, более 150 российских и зарубежных компаний представили на площади около 5700 кв. м уникальные про-

дукты и услуги, разработанные специально для того, чтобы сделать жизнь людей зрелого возраста более достойной и комфортной. Участники и гости форума-выставки посещали такие разделы, как:

- «Здоровье. Здоровый образ жизни»;
- «Мир техники»;
- «Отдых и путешествия»;
- «Красота и мода»;
- «Уютный дом»;
- «Финансы и право»;
- «Бытовые и социальные услуги»;
- «Обучение и увлечения»;
- «Общество и государство».

Все желающие могли принять участие в конференциях, деловых мероприятиях, круглых столах и презентациях, мастер-классах и тренингах, встретиться с представителями социальных служб и общественных организаций, бесплатно получить консультации врачей, психологов, юри-



тов, социальных работников. Для форума-выставки подготовили большую и разнообразную культурную программу, в которой были концерты таких звезд, как Лариса Долина, народных коллективов,

творческие встречи. А посетители стенда МГДУ в подарок получили номера «Учительской газеты-Москва» и с удовольствием ознакомились с ходом модернизации столичного образования.



ЕГЭ сдают педагоги

Наталья КУЛИКОВА, председатель ППО гимназии №1518:

- Должен ли учитель справляться с заданиями ЕГЭ по тому предмету, что он преподает в школе? На взгляд нашей первичной профсоюзной организации, обязательно, ведь он готовит ребят к сдаче этого экзамена и должен понимать, с чем сталкиваются его ученики.

В нашей гимназии, которая входит в число лидеров московского и российского рейтинга школ, уже стало традицией предлагать вновь приходящему педагогу выполнить тестовое задание ЕГЭ по его предмету. Профсоюзная организация одобрила это, когда администрация обсудила с нами такую процедуру приема на работу, ведь мы хорошо понимаем: успех детей определяет квалификация учителя, его знания и профессиональные умения. Находясь в Топе лучших школ Москвы, входя в Топ-500 лучших школ России уже не первый год, мы должны быть уверенными в профессионализме наших учителей.

Новый профессиональный стандарт педагога предполагает проведение квалификационного экзамена для учителя. Каким будет этот экзамен, покажет будущее, но мы работаем и живем в настоящем, поэтому считаем, что уже теперь для учителя должно быть некое профессиональное испытание. ЕГЭ мы рассматривали и рассматриваем как нынешнюю возможность подтвердить наш профессионализм. В самом деле, если наши ученики регулярно проходят диагностики МЦКО, то нам ли бояться таких испытаний!

Сдача ЕГЭ по всем правилам в Московском центре качества образования для учителей пока еще не стала повсеместной практикой, но мы решили провести для себя эксперимент на этой базе. Это предложение мы сделали директору нашей гимназии, народному учителю РФ Марине Фирсовой. У нас состоялся очень долгий и серьезный разговор с Мариной Михайловной. Дело в том, что все работники гимназии - члены профсоюза, поэтому к предложениям профсоюзного актива администрация всегда относилась и относится с большим вниманием, так было и на этот раз. Но если профсоюзные активисты больше говорили о необходимости проверки знаний учителей в ходе сдачи ЕГЭ, то директор гимназии считала, что тут важна не столько возможность проверить знание предмета, сколько психологическое погружение экзаменуемого в сам процесс экзаменационного испытания, что поможет в дальнейшей подготовке выпускников с точки зрения организации работы при сдаче ЕГЭ. Так или иначе решение было принято, мы обсудили его уже в коллективе, после чего направили письмо с просьбой о предоставлении нам возможности сдачи ЕГЭ в вышестоящие инстанции, и нам такую возможность предоставили.

Тестирование состоялось в РЦОИ в период осенних каникул. В нем приняли участие 16 учителей-предметников, работающих в старших классах, причем 3 учителя сдавали сразу оба предмета своей предметной области: русский язык и литературу, историю и обществознание. Сегодня о желании сдать такой экзамен по своему предмету заявили еще четыре учителя, а трое хотят сдать ЕГЭ и по второму предмету.

Сказать, что наши педагоги, прошедшие через ЕГЭ по собственному желанию, не волновались, значит, не сказать ничего. Конечно, волнение было сильным, ведь до того педагоги были исключительно в роли учителей,



все знающих и умеющих, а тут им были предложены роли учеников, которые должны были показать свои знания на высоком уровне. Кстати, это было очень важно: ведь обычно учитель знает, как готов ученик к экзамену, знает результат, который тот получил. Но для него также обычно остается зона неизвестности: момент, когда ученик оказывается один на один с предложенным ему заданием. Нашим учителям было очень важно почувствовать себя в этой роли, теперь они очень хорошо знают, не только как готовить ребят к экзамену по предмету, но и как заботиться о соответствующей психологической подготовке. Именно об этом нам говорила Марина Фирсова.

Мы еще не знаем окончательных результатов сдачи ЕГЭ нашими учителями (и не узнаем, так как каждый из них получит информацию в своем личном кабинете), но общая предварительная информация, которую получила профсоюзная организация, нас радует: среди сдавших есть несколько стобалльников, есть те, кто сдал на почти сто баллов, а большая часть имеет результаты не менее 80 баллов.

Наш опыт и то, что в профессиональном стандарте педагога есть все же упоминание о неизбежном квалификационном экзамене, конечно, вызывает активное обсуждение в педагогическом сообществе, коллеги задают вопрос: «Нужна ли подобная проверка знаний педагогов, поможет ли она повысить качество преподавания?» Конечно, мнения на этот счет разные. Понятно, что с ответом на общий вопрос связан и другой: что будет дальше, если учитель показал при таком тестировании не самый хороший результат. Думаю, во-первых, прежде всего это сигнал для самого учителя - необходимо восполнить пробелы! Ведь учитель, готовый к постоянному профессиональному совершенствованию, рассматривает такого рода «испытания» как независимую, объективную оценку своего профессионального уровня в данный период времени, полученные результаты, безусловно, простимулируют педагога к дальнейшему профессиональному развитию. Во-вторых, давайте все же подумаем о наших учениках, ведь чтобы подготовить их к ЕГЭ, учитель должен иметь высокие знания. Если учитель выполняет задания на 60 и менее баллов, то где гарантия, что он воспитает стобалльника или выпускника, который наберет 220 баллов по трем предметам?

Мне было изначально абсолютно очевидно, что моим коллегам по цеху нет необходимости доказывать свою профпригодность, достаточно посмотреть на результаты выпускников гимназии №1518. Но та заинтересованность, с которой мои коллеги включились в предложенную процедуру, вызвала безусловное уважение к ним наших молодых, начинающих педагогов.

Время идет... И как знать, какие изменения в будущем претерпит процедура аттестации педагогических кадров! Но мы уверены, что успех приходит к тем, кто его добивается, а значит, заслуживает.

Как и где готовить профессионала?

Об этом шла речь на Всероссийской конференции по обсуждению результатов проектов модернизации педагогического образования, которая состоялась в Московском городском психолого-педагогическом университете и была посвящена подведению итогов реализации проекта модернизации педагогического образования.

Этот проект, начатый в 2014 году и рассчитанный на два года, стал, по сути дела, ключевым проектом Минобрнауки России. Он должен был обеспечить подготовку педагогических кадров в соответствии с профессиональным стандартом педагога и Федеральными государственными образовательными стандартами общего образования. Участники проекта - 45 вузов, в том числе оператор - МГППУ, решали несколько важных задач: создание условий для деятельности практико-ориентированного подхода в подготовке педагогических кадров, переход на модульный принцип обучения в вузе, привлечение школ в качестве равноправных партнеров университетов в подготовке педагогов, обеспечение различных траекторий обучения и входа в педагогическую профессию.

По данным Ресурсного центра для оказания экспертно-аналитического сопровождения реализации проектов модернизации педагогического образования на межрегиональном уровне, созданного на базе МГППУ, в 2014-2015 годах были разработаны более 100 новых модулей основных профессиональных образовательных программ, в апробации которых сегодня принимают участие более

6000 студентов из разных регионов страны. На пленарном заседании и круглых столах Всероссийской конференции представители Министерства образования и науки РФ, проектные команды вузов-участников и соисполнителей, представители вузов, реализующих педагогические программы, а также представители образовательной прессы, ведущие российские и международные эксперты обсудили основные направления модернизации педагогического образования, результаты и эффекты апробации проектов модернизации педагогического образования, результаты разработки и апробации проектов прикладного бакалавриата, профессиональной (педагогической) магистратуры, академического бакалавриата, исследовательской магистратуры, результаты апробации инструментальной оценки сформированности профессиональных компетенций выпускников модернизированных основных профессиональных образовательных программ бакалавриата и магистратуры, требования к структуре, содержанию и результатам освоения программ подготовки педагогов, а также требования к условиям реализации программ. В работе конференции приняли участие заместитель министра образования и науки РФ Александр Климов, директор Департамента государственной политики в сфере высшего образования и науки РФ Александр Соболев, председатель Координационного совета по укрупненной группе специальностей и направлений «Образование и педагогические науки» Виктор Болотов, научный руководитель Института образования НИУ «Высшая школа экономики» Исаак Фрумин.

Мнение по поводу

Виталий РУБЦОВ, ректор Московского городского психолого-педагогического университета, академик РАО:

— Так получилось, что с течением времени учитель все более и более терял свою учительскую квалификацию, способность строить деятельность с детьми в классно-урочной ситуации. Эта способность уходила из профессии учителя, так как его подготовка смещалась как раз на те объемы информации, те объемы знаний, которые ему передавали в академических аудиториях. Суть нашего проекта модернизации педагогического образования, его главная дальняя цель заключаются как раз в том, что учителю должны были дать прежде всего средства, способы, инструменты учительской работы для его профессиональной деятельности в условиях новых образовательных профессиональных программ, которые разрабатывают вузы - участники и партнеры проекта.

Вообще у этого проекта три основные задачи. Первая задача связана с профессиональным стандартом педагога - те компетенции, которые туда введены за счет новых модельных программ, превращаются в серьезные действия, которыми должны овладеть будущие учителя. Вторая задача этого проекта - практическая подготовка учителя. Тут дело не в том, что увеличивается практическая подготовка, а в типе подготовки за счет погружения будущих специалистов в практику, когда они будут решать проблему организации своей же собственной работы, когда акцент при подготовке будущих педагогов будет смещен из аудитории в классную ситуацию, где возникает эта проблема. Третья задача - это, конечно, исследовательская компонента, зарубежные исследователи говорят, что педагоги - бакалавры и магистры серьезно отличаются тем, что могут провести мини-исследование той учебной деятельности, с которой они сталкиваются. Если мы найдем средства, (а мы пытаемся это сделать в нашем проекте), чтобы дать учителю все эти компетенции и эти действия, то он сможет выделить проблему учебной деятельности, посмотреть на нее с точки зрения тех вопросов, которые возникают у участников образовательной ситуации, изучить их, подобрать средства, то есть методы, для решения проблемы. Я считаю, что это главное средство повышения комфортности работы учителя.

Государственное автономное образовательное учреждение высшего образования города Москвы «Московский институт открытого образования» объявляет конкурс на замещение должностей научно-педагогических работников по кафедрам:

● непрерывного художественного образования:

- доцент - 2,75 ставки;
- преподаватель - 1,5 ставки;

● филологического образования:

- доцент - 0,5 ставки;
- профессор - 1 ставка;

● менеджмента и управления проектами:

- доцент - 3 ставки;
- профессор - 3 ставки.

Прием документов на конкурс Бъявление, копии дипломов, копия трудовой книжки или справка о стаже научно-педагогической работы, список опубликованных учебных изданий и научных трудов **В**осуществляется по адресу: г. Москва, ул. Тимирязевская, д. 36, каб. 208, управление кадров, тел. 8 **В**99В933-34-96.

С Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, квалификационными характеристиками должностей, месте и дате проведения конкурса можно ознакомиться на сайте организации www.mioo.ru в разделе «Ученый совет».

Вот уже несколько лет в столице ежегодно создают рейтинг школ, которые имеют высокие образовательные результаты и вносят свой весомый вклад в повышение качества столичного образования. Событием уходящего 2015 года стало то, что в рейтинг российских школ, показавших наивысшие результаты в своей деятельности, вошли 13 Юмосковских школ.

Иван ЯЩЕНКО, директор Московского городского центра педагогического мастерства, руководитель группы, работавшей над составлением московского и российского рейтингов:

— **С**егодня мы можем порадоваться не только за школы, вошедшие в московский рейтинг, но и за те школы, которые вошли в федеральный рейтинг. Все, кого интересовали эти рейтинги, видели публикации на сайтах, в газетах и знают, что 139 московских школ вошли в рейтинг Топ-500 России. Это, конечно, очень большой успех, тем более что еще 32,7 процента выпускников 9-х классов столичных школ окончили в прошлом году школы, вошедшие в Топ-500, то есть это каждый третий московский выпускник основной школы. Конечно, мы этому рады, понимаем, что это успех всей системы столичного образования, потому что его существенная часть - результат межшкольного взаимодействия: у нас сейчас есть здоровая конкуренция между школами, но в то же время расширяется взаимодействие и методическая поддержка на горизонтальном уровне.

Успех наших школ - это прежде всего мощный успех педагогических коллективов. Мы ожидали таких результатов на федеральном уровне, потому что успехи наших ребят на экзаменах, на олимпиадах в прошлом году были очень мощными, они не могли не сказаться на федеральном рейтинге. Возвращаясь к московскому рейтингу школ, хочу подчеркнуть, что это в первую очередь, и мы на это всегда обращаем внимание, рейтинг результатов. То есть это рейтинг баллов, заработанных всем коллективом школы - и педагогическим, и ученическим, это результаты, которые видны снаружи, ведь при составлении рейтинга нет никаких экспертных оценок, нет никакой дополнительной нагрузки на школы, наоборот, каждая школа по итогам учебного года получает от Московского центра педагогического мастерства огромную таблицу, в которой сведены все ее образовательные результаты. Эта таблица - мощный инструмент анализа результатов работы школы и для планирования ее работы. Можно видеть, в чем есть сильные стороны деятельности школы, в чем слабые стороны, решать, что с этими слабыми сторонами деятельности делать, может быть, какие-то стороны деятельности не стали приоритетом в работе школы, а какие-то, наоборот, имеет смысл усилить. Конечно, таблица может быть и одним из инструментов, который администрация, управляющий совет школы при участии профсоюзной организации могут учитывать и использовать при распределении стимулирующего фонда, так как в ней очень хорошо видно, насколько эффективно работают те или иные структурные подразделения, те или иные уровни, даже те или иные конкретные учителя. В то же время эту таблицу нельзя понимать буквально, например, если ребенок достиг высокого результата по математике, то это заслуга исключительно учителя математики, тут существенный вклад вносит и классный руководитель, и преподаватели других предметов, потому что каждый ребенок развивается комплексно, и это тоже очень важно.

В отличие от федерального рейтинга московский рейтинг гораздо более многогранен. Благодаря наличию в столице мощных информационных систем, в которые все больше и больше информации собирают независимо от школ, мы получаем возможность выстраивать рейтинг более комплексно. Наш рейтинг максимально открыт и прозрачен, его критерии опубликованы, это позволяет нам в течение учебного года выстраивать его более комплексно. Более того, критерии рейтинга известны на год вперед, поэтому сегодня нужно обращать внимание не только на критерии прошлого года, но и на критерии будущего года, потому что рейтинг - это не только фиксация определенного успеха, но и задание для директоров, ориентирующее школы на развитие.

Из таких критериев, которые есть в москов-

ском рейтинге, но нет в федеральном, очень важным мне кажется то, что благодаря интеграции деятельности Департамента социальной защиты населения и Департамента образования нам удалось в этом году впервые учесть в рейтинге результаты работы школы с ребятами, имеющими инвалидность. Мы понимаем, что это очень важное направление, очень большое количество московских школ активно включились в эту работу, используя разные формы, где-то это инклюзивное обра-

зашивать количество таких мероприятий пока в пилотном плане, то есть пока в рейтинге их не будет. Мы отработываем механизмы учета ученического самоуправления, возможно, в 2017 году будем выходить с предложением включать и эти показатели, такая работа идет совместно с Дворцом пионеров на Воробьевых горах.

Достаточно важное дополнение в рейтинг то, что кроме баллов по ЕГЭ - 220 и 190 по трем предметам - со следующего года будут учитывать и

тельных учреждений сравнивать средний балл ЕГЭ по физике, а это предмет по выбору, то какой самый простой способ повысить этот средний балл? Есть очень простое, но антипедагогическое действие - провести соответствующую диагностику и всеми правдами-неправдами объяснить тем ребятам, которые не получают очень высокие баллы, чтобы они физику не сдавали. Тогда ЕГЭ по физике будут сдавать буквально несколько человек, получают свои 70-80 баллов и у школы будет прекрасный средний

этом году их еще не учитывали) оценка работы, связанной с рабочими профессиями. Мы будем учитывать, в частности, на равных с итогами Всероссийской олимпиады школьников олимпиады по специальностям профессионального мастерства, то есть если ребенок по специальностям профессионального мастерства стал победителем, он так же, как победитель Всероссийской олимпиады школьников по математике, принесет своей школе 10 баллов. Мы будем учитывать также результаты участия ребят в Worldl kills. Это не специализированное мероприятие для ребят, осваивающих специальности профессионального образования, мы будем очень рады и приветствуем участие в этих мероприятиях ребят, которые осваивают обычные программы, но заинтересовались рабочими профессиями. Точно так же, как первые этапы школьных олимпиад по предметам - химии, биологии - имеют профориентационный характер, ребята выбирают соответствующий предмет на углубленном уровне изучения, так мы планируем вместе с коллегами, организующими Всероссийскую олимпиаду по рабочим профессиям, использовать первый, массовый этап для пропаганды рабочих профессий. Вполне возможно, что потом больше ребят будут осваивать рабочие профессии или в рамках соответствующих программ, или в рамках дополнительного образования. Тем более что там есть смежные с какими-то другими направлениями специальности, например, в Worldl kills специальность «системное администрирование» очень близка математическим классам, классам с углубленным изучением информатики. Поэтому для ребят будет весьма естественно попробовать себя в этой специальности.

Соответственно мне кажется достаточно важным то, что школы обращают серьезное внимание на свою позицию в рейтингах не только в смысле получения грантов мэра Москвы (там есть определенные механизмы прохождения аттестации, работы с контролирующими органами). Каждая школа имеет возможность через систему ЕКИС получить свои результаты в рейтинге в прошлом году и проанализировать их, а самое важное - спланировать успешную работу в следующем году, тем более что все критерии уже известны. Рейтинг не сам по себе рейтинг, он нужен для чего-то, а это дополнительный акцент для работы школы со всеми ребятами, что очень важно.

По поручению Департамента образования Московский центр педагогического мастерства ведет научную и научно-аналитическую работу, на многих площадках обсуждает проблемы составления рейтинга. Если в рамках этой работы у первичных профсоюзных организаций, у МГО профсоюза будут какие-то предложения по параметрам рейтинга, которые имело бы смысл включить в рейтинг, мы будем рады их получить и рассмотреть.

В лидеры попадают те, у кого наивысшие результаты

зование. Работа с такими ребятами, конечно, требует гораздо больше затрат педагогического коллектива. Кроме того, что школа получает повышенное финансирование на обучение и воспитание детей, имеющих инвалидность, в рейтинге те баллы, которые достигнуты ребятами из этой категории, умножают на установленные коэффициенты. Кроме того, все баллы, которые набрала школа, умножают на некоторый коэффициент, пропорциональный количеству ребят с инвалидностью, которые учатся в этой школе. Отдельно отмечу, что в 2015 году этот коэффициент стал более детализированным, баллы старшей, основной и начальной школы умножают на коэффициент, пропорциональный количеству таких ребят на этих ступенях. То есть этим дополнительно стимулируют школы и на получение дополнительных образовательных результатов, и на активную работу с ребятами, имеющими инвалидность, получая с ними образовательные результаты. В этом году у нас очень много образовательных результатов, в том числе высокого уровня, на олимпиадах московского и федерального уровня, впервые достигнутых ребятами с инвалидностью. Такие успехи, конечно, не всегда удается показать в прессе, потому что эта тема очень деликатная, но о каждом ребенке имеет смысл писать с педагогической точки зрения, мы стараемся там, где это возможно, такие примеры делать публичными с тем, чтобы давать ребятам стимулы, чтобы они понимали - какие-то проблемы в здоровье совершенно не означают, что нет шансов достичь хороших результатов на ОГЭ и ЕГЭ, на Всероссийской олимпиаде школьников.

В рейтинге школ учитывают также работу школы в социокультурной сфере, по использованию соответствующих ресурсов города, это олимпиады «Музеи. Парки. Усадьбы», «Не прервется связь поколений». В этом году мы планируем

160 баллов по трем предметам. Это даст дополнительный акцент для того, чтобы ребята, которые не планируют поступление в высшие учебные заведения, тем не менее сдавали экзамены по трем предметам, а может быть, даже пытались сдать экзамены по четырем



предметам. 160 баллов - тот уровень, которого может достичь любой ученик, нормально учащийся, но не планирующий получать какие-то очень высокие результаты.

Уже известно, со следующего года на обязательной государственной аттестации в 9-м классе вводят четыре обязательных экзамена - русский язык, математика и два по выбору. Это означает, что должен быть сделан дополнительный акцент в работе школы именно со всеми ребятами, чтобы каждый московский школьник занимался не только обязательными предметами - русским языком и математикой, но и получал хорошее комплексное образование.

Мне часто задают вопрос о том, почему мы не используем средние баллы. Подчеркну, что использование средних баллов не только в рейтинге, но и вообще в какой-то внутренней аналитической работе, в каких-то показателях, во-первых, научно не корректно, во-вторых, антипедагогично. Если мы будем на уровне образова-

балл. Наоборот, учитель, который любит свой предмет, имеет хороший авторитет у ребят, у которого многие ребята стремятся сдать ЕГЭ по физике, даже не собираясь поступать в соответствующий вуз, не будет отговаривать их от сдачи этого экзамена. Когда мы учитываем только позитивные результаты (например, сколько ребят неплохо сдали ЕГЭ), то, естественно, оттого что ребята пойдут сдавать больше экзаменов, попробуют свои силы, балл школы в рейтинге может повыситься, но никогда не снизится. Точно так же, как, если школа взяла ребенка, который может быть не очень хорошо подготовлен, это не снизит ей никакие показате-

ли, но может принести дополнительные баллы.

По профилактике правонарушений мы не штрафуем школы, не снимаем баллы, если какой-то ее ученик совершил такое нарушение, наоборот, мы даем школе баллы за каждого ребенка, который такое нарушение не совершил. Причем чем сложнее работа с конкретным ребенком, стоящим на учете в органах внутренних дел, тем больше баллов дадут школе за этого ребенка, если он нарушений не совершал. Школа, в которой, как любят говорить, «тяжелый контингент», вместо того чтобы быть обреченной на понижение в баллах, наоборот, при правильно выстроенной профилактической работе имеет возможность заработать очень большое количество баллов, выполнив такую важную функцию, сделав так, чтобы повторных правонарушений не было. То есть рейтинг ориентирует школы на позитивные дела.

Очень важна из критериев рейтинга следующего года (в

Профсоюзный актив Северо-Восточного округа:

- Иван Валерьевич, каждый комплекс имеет разное количество детских садов, но в рейтинге учитывают количество дошкольников, перешедших в начальную ступень. Может быть, справедливо было бы учитывать не количество, а процент дошкольников в подготовительной группе? Это даже не вопрос, а наше конкретное предложение, которое мы предлагаем вам принять. Кроме того, у кого много дошкольников, у того априори много девятиклассников, не кажется ли вам, что нельзя выстраивать рейтинг с такой точки зрения: у одной школы этого побольше, а у другой больше того?

- Конечно, мы просчитаем и проработаем ваше предложение, но хочу отметить вот что: у одной школы больше детских садов, а у другой школы, например, больше девятиклассников. То есть все школы разные и баллы, которые дают за разные достижения учеников, с этой точки зрения сбалансированы. Скажем, лицей при вузе вообще не имеет девятиклассников, а имеет только 10-11-е классы и зарабатывает свои баллы для рейтинга только на результатах сдачи ЕГЭ и победах в олимпиадах, у какой-то школы больше баллов за дошкольников, перешедших на первую школьную ступень, так как она уделяет этому больше внимания. Наш рейтинг называется довольно длинно: «Рейтинг вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников». Что это означает? Может быть маленькая школа, в которой всего десять или двадцать ребят в старших классах, всего одна группа в дошкольном отделении, один класс в начальной школе, по одному классу во всех параллелях, все дети гениальны, сдача ОГЭ на «отлично», все дети-победители Всероссийской олимпиады. Но вот вклад этой организации все равно будет маленьким, а у нас рейтинг вклада. Поэтому у школы, в которой много дошкольных отделений и много детей перешли в первый класс, вклад будет больше.

Профсоюзный актив Юго-Западного округа:

- В образовательных организациях идет активное обсуждение двадцатки ведущих лучших школ Москвы, которые и в позапрошлом и прошлом году были лидерами рейтингов, и в нынешнем. Не секрет, что при приеме в эти школы идет отбор талантливых детей. Не кажется ли вам, что нужно как-то учитывать то, что эти школы имеют преимущество по сравнению с теми школами, которые такой отбор не делают?

- Я с вами не соглашусь. Наравне с тем, что у нас есть много образовательных организаций, которые традиционно входят в первую двадцатку рейтинга, что на первой позиции уже конкурируют между собой лицей №1535, 57-я школа, лицей «Вторая школа», другие школы, в лидерах рейтинга появились и несколько новых школ. Действительно, каждый год в рейтинге появляются новые школы, а какие-то, до того лидировавшие, уходят. Из новых школ, пришедших в рейтинг, могу назвать Курчатовскую школу - она до этого не была в двадцатке, школу №962, которая тоже впервые вошла в двадцатку. Поэтому в отличие от федерального рейтинга, где есть дополнительный коэффициент за отсутствие или наличие конкурсного набора (это связано с тем, что школы в крупных городах и в маленьких по-

Теперь, когда уже всей стране известно, что успешные московские школы лидируют во всероссийском рейтинге, казалось бы, для москвичей и для педагогического сообщества в целом все ясно и понятно. Но на очередном селекторе «Профсоюзный час» председатели первичных и члены окружных профсоюзных организаций не только задали вопросы, но и дали предложения председателю Московского центра педагогического мастерства и руководителю Московского центра математического образования Ивану ЯЩЕНКО.



селках находятся в совершенно разных условиях), у нас такого коэффициента нет. В Москве все школы находятся в равных условиях и получают равные финансы - нормативно-подушное финансирование предусматривает выделение равных средств на обучение ребенка (для детей-инвалидов предусмотрены повышающие коэффициенты), они подчиняются единым правилам жизни. Все поощрения и какие-то дополнительные льготы школы получают строго по образовательным результатам и по месту в рейтинге. Поэтому при выстраивании рейтинга мы и учитываем исключительно образовательные результаты.

Профсоюзный актив Западного округа:

- В соответствии с законодательством в структурных дошкольных отделениях школ осуществляется присмотр и уход за воспитанниками. Вместе с тем в дошкольных отделениях активно проводят работу по образованию и развитию детей. Будут ли в следующем рейтинге учтены достижения воспитанников дошкольных структурных подразделений? Это и вопрос, и предложение, если его можно принять.

- Ответ очень простой: мы намереваемся рассмотреть такое предложение, конечно, нам хочется это учитывать. Этот вопрос, понятно, очень деликатный, любые педагогические измерения каких-либо результатов учеников начальной школы и воспитанников дошкольного отделения - тонкая вещь. Мы планируем в течение этого учебного года проводить довольно серьезную работу, в том числе с участием коллег из Федерального института развития образования, которые разработали соответствующие документы по дошкольному образованию. Соответственно как только у нас будет сформирован комплекс измеряемых параметров, мы сможем перейти к оценке достижений детей. Просто сначала надо это сформировать, отработать, апробировать, в течение года мы проведем пилотные исследования, мониторинг, то есть своеобразную «пристрелку», чтобы посмотреть, как будут работать предлагаемые параметры. Они должны быть не фальсифицированы, корректны и, самое главное, не приводить к каким-то антипедагогическим действиям по отношению к воспитанникам.

Профактив Южного округа:

- В образовательных комплексах разное количество девярых и одиннадцатых классов. Соответственно в школах с большим количеством выпускных классов количество успешно сдавших государственный экзамен больше, поэтому, на наш взгляд, количественный показатель успешно сдавших ЕГЭ и ОГЭ не дает всей картины. Будет ли введен коэффициент соотношения успешно сдавших госэкзамен к общему количеству выпускников 9-х и 11-х классов?

- Я хочу еще раз подчеркнуть, что у нас рейтинг вклада образовательных организаций в образовательное пространство города. Соответственно у той школы, у которой больше выпускников, если она их

гаете, мы попытаемся учитывать все это в рейтинге. То есть нужны индикаторы, которые бы отвечали термину «измеряемые результаты». У нас есть, например, проблемы с ученическим самоуправлением, которое мы хотим учитывать, ведь ученическое самоуправление как-то сказывается на результатах работы школы, на победах в олимпиадах. Но тут тоже нужны какие-то измеряемые результаты для ребенка и для процесса в школе. Так как наличие ученического самоуправления еще служит и реализации таких образовательных целей, которые предусмотрены ФГОС для развития личностных и прочих моментов, как получится это изменить? Если профсоюз захочет помочь нам в этом, будем работать вместе.

Совет молодых педагогов районов Выхино, Жулебино ВОВАОВ
- Нас очень радует открытость критериев и подсчета рейтинговых баллов. Но почему тогда суммарный рейтинговый балл скрывают от педагогической и родительской общественности?

- Во-первых, у нас не только не скрывают суммарный рейтинговый балл, но и дают подробный расчет показателей (не просто итоговый балл, но и все коэффициенты, результат каждого ребенка, результат каждой параллели классов) в виде огромной таблицы, которая поступает через систему ЕКИС в образовательные учреждения. Если руководитель образовательной организации не дает ее профсоюзной организации, то, думаю, этот вопрос мы вместе с профсоюзом сможем решить. Если где-то есть такое недоразумение, если такую таблицу не учитывали при распределении грантов мэра Москвы, то это важный вопрос, который профсоюзная организация должна решить.

Профсоюзный актив Северо-Западного округа:

- Планируете ли вы включить в рейтинг образовательных организаций показатель, отражающий обучение воспитанников из городских ресурсных центров поддержки семьи и детства, из детских домов, ведь работа с такими детьми требует от учителя повышенного внимания, педагогического мастерства, заботы? Как все это будет обеспечено?

- Такое предложение уже поступало, этот вопрос мы прорабатываем с точки зрения учета этого показателя, думаю, год у нас уйдет на анализирование, а дальше мы будем смотреть.

Профсоюзный актив Северного округа:

- Если школа не вошла в рейтинг, но все же хочет знать свое количество баллов, место, которое она занимает в общем списке школ, будет ли ей доступна такая информация?

- Мы не даем публичную информацию по школам после 500-го места, до 500-й школы вся информация опубликована на сайте Департамента образования. После 500-го места и школ мало, и результаты не очень серьезные, поэтому там места школ не очень корректны. С такими школами мы готовы работать индивидуально.

Лидеры «Контент-марафона» определены

В Департаменте образования подвели итоги первого этапа конкурса «Контент-марафон», в котором приняли участие учителя-предметники. По сути дела, это демонстрация возможности использования электронных ресурсов для каждого преподавателя.

Лидерами первого этапа стали учителя Виктория Жарова, учитель Елена Никонова, Ольга Шувалова. Учитель английского языка технического пожарно-спасательного колледжа №57 Виктория Жарова выразила большую благодарность Департаменту образования и Департаменту информационных технологий за уникальную возможность, которую они сегодня предоставили преподавателям: «Благодаря городской платформе электронных образовательных ресурсов учителя могут не только структурированно загружать подготовленные ими материалы, но и иметь доступ к ним из любой точки, где есть Интернет. Доступ к материалам, которые разработали учителя - лидеры конкурса, позволяет им не только обмениваться опытом в режиме онлайн, но и вдохновляться работами коллег. Та система, которая позволяет ученикам и родителям получать доступ к материалам, дает им возможность взглянуть на самостоятельную внеаудиторную работу учащихся, поскольку она стала теперь более эффективной. Отдельно я благодарна методистам ГМЦ по иностранному языку Елене Жуковой и Марии Андреевич, которые просмотрели более 350 материалов, которые я загрузила, и терпеливо оказывали мне эффективную, квалифицированную методическую помощь». Елена Никонова считает, что наконец настало время открытости и доступности образовательных ресурсов, что намного облегчает учителям работу с детьми, а Ольга Шувалова порадовалась, что не только она, но и весь коллектив ее школы принимал и принимает участие в марафоне, посоветовала на то, что не все еще ее коллеги поняли, в чем смысл контентного образования, но высказала надежду, что с развитием дистанционного и смешанного обучения многие из них откроют для себя этот проект.

Завершен первый этап конкурса, но все еще остается возможность для многих столичных педагогов поучаствовать в нем, разместив для всеобщего ознакомления множество своих интересных материалов, пока еще хранящихся в их личных кабинетах и черновиках. Тут, по мнению организаторов конкурса, важно не стесняться и дерзать.

Внебюджетные деньги для школы - панацея или хомут?

Про платные образовательные услуги написано и сказано уже достаточно много, для того чтобы разобраться или, наоборот, запутаться в этой теме. Попробуем еще раз в нее погрузиться.

Дополнительное образование в российской школе - одна из основ образовательного процесса. По указу Президента РФ дополнительным образованием должны быть охвачены не менее 75% обучающихся от 5 до 18 лет с финансированием 50/50 - 50% бюджетного финансирования и 50% внебюджетного, то есть от платных образовательных услуг.

В итоге общеобразовательное учреждение должно обеспечить услуги на платной основе практически для 40% контингента.

Так что же такое платные образовательные услуги для школы - панацея в виде дополнительной финансовой поддержки образовательного учреждения или хомут из неподъемных нормативов, обязательств и требований? Давайте разберемся.

В Южном округе многие образовательные комплексы уже более 6 лет занимаются пропагандой развития платных образовательных и иных услуг. За прошедший период платные образовательные услуги заняли свое прочное место в структуре образовательного процесса таких комплексов, как лицеи №504, 507, 1158, Центр образования №1862 и, я думаю, многих других. Могут точно сказать, что наше учреждение уже несколько лет получает в виде платных образовательных услуг более 10% средств от общего финансирования.

Законодательство не запрещает переориентировать финансовые потоки от иной деятельности в пользу образовательного учреждения, в частности фотоуслуг. Изучив запросы общества, мы в лицее №504 организовали учебно-практические дизайн- и фотостудии для обучения ребят художественной фото- и киносъемке, практической реализации этой деятельности в форме платных услуг родителям в детских садах и школах. Услуга только развивается, но второй год реализации уже показал рост доходов. Расчетная годовая сумма доходов от этой деятельности по нашему лицей более 5 млн рублей.

Вроде все интересно и нужно, так почему я в начале статьи поставил вопрос: панацея или хомут? Вот тут как раз и включается понимание того, что вся эта деятельность должна быть оформлена в соответствии с существующим законодательством и проводиться при помощи достаточно подготовленных специалистов в области организации образовательного процесса, экономики и финансов. Договор с заказчиком (родителем) мы оформляем по каждому эпизоду взаимоотношений, в целом наш лицей получает для оформления и обработки более 4000 договоров на учебный год. Освоить такой массив сложно, именно в этом многие директора комплексов видят хомут. Ответу словами народной мудрости: «У страха глаза велики» и, главное, «Глаза боятся, а руки делают».

Мы и многие наши коллеги уже давно преодолели все свои страхи и сомнения, твердо стоим на ногах, обеспечиваем себя за счет внебюджетных средств учебными пособиями и расходными материалами, в том числе для развития профильного образования; не тушуемся в области материальной оценки труда учителей и воспитателей, выполняя тем самым майский Указ Президента РФ Владимира Путина о повышении средней заработной платы педагогических работников.

Думаю, я ответил на вопрос. Знаю твердо, что дорогу осилит только идущий.

Владимир КЛИМОВ,
заместитель директора лицея №504
по управлению ресурсами



Максим ИВАНЦОВ, директор школы №814:

Этот путь тернист, но

Роль дополнительного образования в современных условиях огромна: это и важнейший ресурс повышения качества общего образования, и действенный механизм развития обучающихся, и эффективный способ профилактики нездоровых проявлений в детско-юношеской среде.



Наша школа большая - своими границами она практически совпадает с границами микрорайона, кроме нас тут расположены одна частная школа, институт и частный детский сад на 80 человек. Казалось бы, тут нам даже не надо было бы задумываться о доверии жителей микрорайона. Все организационные трудности на первом этапе были связаны с перестройкой сознания коллектива, переходом от широты сметного финансирования к рациональности подушевого, на НСОТ вместо устаревшей тарифной сетки. Но самой дискуссионной оказалась проблема внедрения платных образовательных услуг.

После того как в процессе реорганизации к школе №814 также присоединилось еще и учреждение дополнительного образования - Центр детского творчества, - мы могли бы в условиях замкнутого микрорайона расслабиться. Но мы обратили внимание на то, что у нас достаточно большое количество обучающихся, не то что не доверяют школе, но голосуют ногами, хотя в наших условиях это оказалось проблематично - единственная крупная транспортная трасса находится на значительной удаленности от нашего микрорайона. Тем не менее люди шли на то, чтобы куда-нибудь уехать, чтобы получить там то,

чего им не хватало. Мы начали выяснять, чего же жителям не хватает, пошли по старинке путем анкетирования, в котором приняли участие 2960 семей.

Путь по развитию внебюджетной деятельности организации для нас оказался непростым отчасти за счет того, что, например, при присоединении Центра детского творчества мы оказались в некоторой временной петле, то есть нам надо было преодолеть еще больший объем организационных трудностей, прежде чем заняться делом. Путь этот был для нас с множеством самых разнообразных развилок.

Развилка первая - финансовая. Соображения экономической целесообразности при определении стоимости платных образовательных услуг диктуют нам одни цифры, но за математическими выкладками есть оборотная сторона - социальная нагрузка и ответственность школы перед москвичами, имеющими право получить доступное



образование на территории проживания. На этой развилке мы прошли по тонкой грани: избежать социального взрыва в замкнутом микрорайоне, где школа всего одна, помогает система софинансирования - основная часть учебных часов полностью бюджетна, за расширенное изучение сверх базы мы предлагаем дополнительную родительскую плату.

Развилка вторая - отношения. Педагоги, особенно в обычных общеобразовательных школах, сами жители микрорайона, то есть представлены в публичном поле как чьи-то соседи, знакомые, оппоненты. В условиях замкнутого микрорайона, я знаю это по собственному опыту работы, уровень критичности в отношении к педагогам достаточно высок не потому, что педагогов не оценивают как профессионалов, а имен-

но действием его обыденного образа. И возникает вопрос, уже неоднократно становившийся предметом обсуждения в профессиональной среде: активность и имидж педагога в социуме. Есть вариант: пригласить преподавателей из внешней среды, но тогда есть вопрос доверия между работодателем и действующими работниками.

Развилка третья - конкурентная. Для дополнительного образования помимо очевидной внутренней конкуренции с другими образовательными организациями актуальна еще и конкуренция внешняя - с учреждениями физической культуры и спорта, культуры, досуговыми центрами управ и префектур. С одной стороны, наработанные партнерские связи рвать не нужно, да и не все пока школа способна дать собственными силами. С другой -



но потому, что большинство наших учителей тоже живут в нашем же микрорайоне. Когда формируется совершенно бытовое, утилитарное общество, родители уже не готовы видеть в своей соседке, с которой, например, вместе выгуливают собаку, высокого профессионала, им гораздо проще обнаружить где-нибудь поблизости, в транспортной доступности какую-нибудь небольшую, но качественную гимназию, например в соседнем микрорайоне, и уехать туда на курсы английского языка. Эти сугубо бытовые моменты, о которых принято скромно умалчивать, часто приводят к определенной девальвации значимости педагога под воз-

продолжая работать в этих рамках, мы лишаем самих себя ресурсов роста, перекладывая заботу о развитии обучающихся на внешние структуры и тем самым отстраняясь, что неправильно. Кому же доверят родители работу по развитию своих детей? Баланс найти сложно, одно для нас бесспорно - мы должны отталкиваться от потребностей населения, заодно ответив на важный вопрос: готова ли школа предоставить продукт такого качества, за который родители будут готовы принести деньги?

Развилка четвертая - ментальная. Проведя мониторинг заинтересованности (2960 заполненных анкет), мы обратили внимание на то,





Анна БЕЛОВА, директор гимназии №1514:

Мы идем от запроса родителей

Современное законодательство в области образования дает очень много свободы школе и ее директору. Конечно, важно, чтобы к этой свободе прилагалась еще и ответственность. Для нас нужно, чтобы в школе были особые комфортные условия и для учеников, и для учителей, и для родителей, которые приводят детей в эту школу. Разумеется, это связано с теми людьми, которые в этой школе работают. Штатное расписание в школе формируют исходя из выделенного финансирования, которое определяет верхнюю границу штатной численности. Это свобода директора, а его ответственность должна состоять в том, чтобы чрезмерно не уменьшать численность работников в штатном расписании, потому что у учителей, которые приходят в школу, основная задача - ве-

дение уроков, они должны иметь время и возможности для подготовки к урокам, для их проведения, для повышения квалификации, для ведения методической работы, они не должны задумываться о том, будет ли у них на уроке работать компьютер, который ему нужен, или не будет работать, в школе должен быть специалист, который этим занимается. Родители, приводя ребенка в школу, тоже должны быть уверены в том, что их ребенок получит все необходимое из того, что школа может дать, естественно, в первую очередь это качественное образование. Но нельзя забывать, что для детей может понадобиться логопед, такая должность обязательно в штатном расписании должна быть, что может понадобиться психологическое сопровождение, сейчас это достаточно актуально, особенно с введением новых

стандартов, где большое внимание уделено психологическому сопровождению. Родители должны понимать, что если у них нет возможности водить ребенка в музыкальную или спортивную школу, школа предоставит ему такую возможность, может быть, не на таком уровне, на каком это дают музыкальная школа с выдачей профессиональных дипломов или спортивная школа высоких достижений, но в тех рамках, которые школа может это сделать, она это дополнительное образование даст. Все эти возможности в штатном расписании должны быть заложены. Поэтому директор школы должен очень хорошо отдавать себе отчет в том, какие задачи поставлены перед школой, какой запрос идет от родителей, постараться максимально все эти возможности удовлетворить.

Необходим

что московские родители обучающихся - жители столичного мегаполиса зачастую испытывают трудности при формулировке собственных образовательных запросов, того, что они, собственно, хотят от дополнительного образования. Мы предложили открытый перечень и предоставили родителям возможность выбрать то, что им больше всего интересно, к тому моменту мы могли предложить им 119 объединений дополнительного образования по самым разным направлениям. Но у нас было понимание, что у родителей они не пользуются тем спросом, которого мы ожидали. При составлении открытого перечня очень малое количество родителей смогли доступно и доходчиво объяснить школе, чего они, собственно, от нее хотят. Тогда мы предложили другой вариант: закрытый перечень, когда через интернет-опрос можно было выбрать что-то из готовых вариантов. Здесь было уже лучше, но мы опять остались в ситуации, когда большинство семей жителей нашего микрорайона свои образовательные потребности в русле дополнительного образования замыкали перечнем художественно-эстетического, творческого, культурно-спортивного направления. То есть именно дополнительное образование - какие-то знаниявые кружки - не пользовалось большим спросом. Мы изучили поле, в котором работаем, посмотрели социальный паспорт школы и увидели, что более 40 процентов семей, в которых родители имеют только среднее профессиональное образование, и, следовательно, уровень их образовательных потребностей может быть не очень высок, но 60-то процентов родителей с высоким уровнем образовательного запроса. Естественно, что мы начали изучать ситуацию, думать, общаться с родителями в самых разных форматах. Наверное, здесь проблема доверия к школе, с моей точки зрения, находится в ментальной области, далеко не все родители готовы принять для себя формулу «расход на ребенка - это не трата, а в конце концов «инвестиция в собственную сытую старость», не многие это понимают, не многие к этому морально готовы. Возможно, еще нет устойчивой привычки принимать школу как место не только обучения, но и всестороннего развития ребенка, возможно, есть определенная психологическая неготовность платить за образовательную услугу в некоммерческой организации. А может, все происходит именно потому, что родители все же недостаточно доверяют своим хорошо знакомым учителям?

Развилка пятая - кадровая. Условия работы в рамках гражданско-правовых отношений с заказчиками образовательной услуги даже по формулировкам все еще непривычны для многих представителей нашего сообщества, у педагогов тоже есть определенная ментальная неготовность к работе в гражданско-правовых отношениях в русле оказания образовательной услуги, за качество которой необходимо отвечать в прямом физическом смысле. Готов ли учитель отвечать за процесс и результат своего труда не только с позиций морали, этики и трудового права, но и с точки зрения имущественных отношений с потребителем? Доверяет ли учитель сам себе в достаточной мере, чтобы быть уверенным в собственных силах? Ответы на этот вопрос в нашем случае пока вызывают осязаемое напряжение.

Наверное, на этих или подобных распутьях оказываются многие педагоги и руководители. Для меня вопрос о доверии школе при реализации дополнительных образовательных услуг выглядит скорее так: готова ли школа предоставить услуги такого качества, при котором вопрос о востребованности этих услуг будет решен однозначно положительно? Надеюсь, что ответ на этот вопрос мы найдем совсем скоро.

Все по-честному

Кто из родителей хотя бы раз не слышал или не был участником диалога, в котором «знающие» все люди, понизив таинственно голос, не рассуждали на тему вот-вот наступающего повсеместно платного образования? Кто не поймал себя на несколько иррациональной, но упорно пробивающейся мысли: а вдруг?..

Поскольку вопрос о том, кому, сколько и за что платить в школе, давно тревожит наших по-хорошему беспокоящих родителей, профсоюз Южного округа отправился искать ответы туда, где их можно получить, что называется, из первых уст, - в образовательные организации. Это стало, собственно, не попыткой развенчать мифы, то и дело возникающие в период «перегрузки» столичного образования, а созданием определенного рода пресс-релиза о том, какие возможности получили воспитанники и обучающиеся массовых школ в системе дополнительного образования; какие шаги предпринимают администрация и управляющие советы школ при организации платных образовательных услуг и, наконец, сколько эта самая услуга должна стоить для потребителя - родителей, отчетливо осознающих масштабы ресурсов столичного образования.

Но прежде чем продолжить рассказ для читателей «УГ-М», располагающих временем и решивших прояснить вопрос о предоставлении дополнительных платных услуг до конца, самым нетерпеливым скажем: школьное образование было и остается бесплатным. Достижение федеральных образовательных стандартов, включая ФГОС дошкольного образования, - это бюджетная статья расходов. Более того, государственные образовательные организации, подведомственные Департаменту образования Москвы, получают финансирование и на реализацию дополнительных общеразвивающих программ в рамках выполнения государственного задания, а это означает, что многие кружки и секции в московских школах для жителей города бесплатны. Так что дело за малым - выбирай, развивайся, показывай результат! Город готов удовлетворить самые высокие запросы москвичей в дополнительном образовании детей. Платные же образовательные услуги школы оказывают за пределами образовательных программ и государственных стандартов, ни одни платные дополнительные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляются за счет бюджетных ассигнований.

Вооружившись объективностью и (на всякий случай!) настойчивостью, мы отправились в школы. Объективно - это когда много и разное. Поэтому надо сразу сказать: мнение о том, как организованы дополнительные образовательные услуги в Южном округе, у нас, безусловно, сложилось объективное. Когда число посещений перевалило за третий десяток, а предусмотрительно припасенная настойчивость так и не пригодилась, ибо встречали нас в школах радушно и о платных услугах говорили откровенно и исчерпывающе, возникла потребность обобщить услышанное от коллег и родителей, и вот что получилось.

Все платные дополнительные образовательные услуги (для удобства будем называть их ПОУ), опуская броские и, безусловно, привлекающие внимание названия кружков и секций, можно разделить по направленностям на социально-педагогическое, художественное и физкультурно-оздоровительное. В каких-то школах их меньше, в каких-то - больше, но, судя по данным электронных журналов и сервиса «Единая система записи», выбранные кружки и секции ребята посещают с удовольствием и об отчислении не думают. А как может быть иначе, если решение об организации платных дополнительных образовательных услуг школы принимали чрезвычайно взвешенно, исходя из всестороннего анализа собственной материально-технической и кадровой ресурсности, изучения запросов населения, детско-родительской общности и (как без этого!) видов услуг, оказываемых ближайшими школами-«конкурентами». Здесь, кстати, у образовательных организаций все «повзрослому», начиная от стоимости аналогичных услуг и заканчивая более продвинутой рекламой своей услуги. В каждой из посещенных школ мы увидели информационные стенды, которые, как нас убедили хозяева, обязаны содержать помимо вполне разумеющихся нормативно-правовых документов (Положение об оказании ПОУ, порядок приема и требований к потребителю, перечень ПОУ и их стоимость, образцы договора и заявления) еще и закон о защите прав потребителей, и, что особенно нас умилило, книгу жалоб и предложений. Тут вам и оценка качества, и самая оперативная обратная связь! Та же информация, за исключением, быть может, книги жалоб, размещена на официальных сайтах школ, что, несомненно, свидетельствует в пользу прозрачности этой сферы деятельности образовательных организаций.

Отношения между исполнителями (образовательными организациями) и потребителями услуг на возмездной основе, как мы выяснили, исключительно

договорные, нельзя не сказать, что в составлении типовых договоров по оказанию населению ПОУ и подготовке школьной документации, касающейся платных дополнительных образовательных услуг, самое деятельное участие принимал Центр правовой поддержки «Профзащита», один из учредителей которого МГО профсоюза Общероссийского профсоюза образования.

А вот разговор о стоимости ПОУ на проверку и вопреки ожиданиям (все-таки денежный вопрос остается довольно неловким) оказался для наших коллег вовсе не щекотливым: смету, рассчитанную бухгалтерией, обязательно выносят на рассмотрение и согласование в управляющий совет, среди представителей которого большинство составляет родительская общественность, а также в профсоюзный комитет ППО школы. И никакого самоуправления администрации: бдительность и принципиальность членов этих уважаемых объединений найдет всекие аргументы против несправедливости. К счастью, подобного нам обнаружить не удалось, законодательство школы исполняют безусловно. Вообще говоря, подробнее ознакомиться с расчетами стоимости ПОУ можно в локальных актах образовательных организаций, в частности в Положении об оказании платных услуг. А если вы по-прежнему располагаете временем, не поленились и прочитайте об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг в постановлении Правительства РФ от 15 августа 2013 г. №706. Тогда уж и вовсе, как говорится, без комментариев...

Помните, наши дети когда-то писали в первых своих сочинениях: «Усталые, но довольные, мы возвращались домой». Такими были и мы, закрыв дверь последней посещенной нами школы. Быть или не быть платным услугам? Да быть, конечно! Родители и ребята, даже малыши-дошкольники, хотят, а мы можем! Результат - вот он: попечущие на английском языке четырехлетки; гордо сжимающий спортивный кубок семиклассник; грациозно кружащаяся в вальсе пара выпускников; замерший у мольберта, перепачканный гуашью будущий Серов или Рафаэль... Можно по-разному говорить о платных услугах и иметь разное на этот счет мнение, но в одном сомневаться не приходится: это территория творчества; пусть наивно, но эксперимента. Территория нашего с вами участия, наших общих возможностей, нашего настоящего и будущего результата. И это по-честному!..

Ольга СОБОЛЕВА,
председатель ТПО Южного округа, и
профактивисты ЮАО

Форум единомышленников

Так с полным основанием можно назвать съезды московских учителей, которые теперь традиционно проходят в начале каждого учебного года. В сентябре 2015 года во Дворце творчества «На Воробьевых горах» состоялся третий съезд, в котором приняли участие почти 2300 человек.

В программе съезда было много очень интересных мероприятий: и мастер-классы лучших учителей столицы «Фундаментальные поня-



тия», и круглый стол системы среднего профессионального образования, и различные выставки, встречи с издателями и учеными, авторами учебников, учебных пособий, члены Единой независимой ассоциации педагогов на своем форуме оценивали критерии оценки программ дополнительного профессионального образования.

Но, конечно, самое большое внимание педагогов и управ-

ленцев приковала к себе секция МГО профсоюза, которая состоялась в концертном зале дворца и по масштабу, количеству участников и содержанию дискуссии обошла все отчетно-выборные конференции, что на столичном, что на федеральном уровне. Не случайно в работе секции приняли участие председатели региональных профсоюзных организаций Центрального федерального

округа: Воронежской, Липецкой, Смоленской, Владимирской, Калужской, Тульской. Отлично, что Россию интересует московский опыт профсоюзной деятельности в условиях модернизации региональной системы образования. Перед участниками дискуссии выступили министр образования Москвы Исаак Калина, который говорил о роли коллектива в успешности школы, и председатель МГО профсоюза Марина Иванова, которая анализировала задачи первичных профорганизаций в развитии ОО и обеспечении социально-трудовых прав членов профсоюза, ректор Московского городского педагогического университета Игорь Реморенко, который со знанием дела говорил о школьной бюрократии и возможной борьбе с ней.

Знаменательно, что в рамках работы секции состоялось награждение тех директоров и председателей первичных организаций, которые преуспели в социальном партнерстве.



чили возможность сравнить состояние системы социального партнерства в Москве и в Липецкой области, многое другое.

Находиться в гостях у москвичей было очень приятно! Желаем всем здоровья и энергии, настойчивости, удачи в реализации намеченных планов!

С уважением

Нелли СУРОВА,
председатель Липецкой
областной организации
Общероссийского профсоюза
образования
Наталья МИНИНА,
председатель Липецкой
городской организации
Общероссийского профсоюза
образования

— Ключевая задача современной школы - достижение нового качества образования. Именно достижение нового качества, а не привычное повышение качества. В связи с реализацией Федерального государственного образовательного стандарта у понятия «качество» появились новые оттенки. К глаголам, которые характеризуют качество, мы традиционно относим «знать» и «понимать». Изменения сегодняшнего дня говорят о необходимости школьнику уметь применять знания для решения практико-ориентированных, комплексных, метапредметных задач, а



Александр ГЛОЗМАН, учитель года России-1997, член президиума МГО профсоюза, директор школы №293 имени А.Т.Твардовского:

Только успешный учитель может воспитать успешного ученика

еще уметь выстраивать взаимодействие в группе для решения поставленных задач, применять для этого современные технологии и инструменты обработки информации.

Задачи, стоящие перед современной школой, амбициозные. Для их решения недостаточно только лишь оснастить школы современными средствами обучения и учебно-методическими пособиями. Это, пожалуй, самая простая задача. Задача на порядок сложнее - мотивировать учителя, создать такую образовательную среду школы, которая способствовала бы не только развитию личности детей, но и профессиональному развитию учителей и педагогов. Только успешный учитель может воспитать успешного ученика.

Ключевые направления деятельности первичной профсоюзной организации, как правило, реализация программ социальной поддержки работников, организация их отдыха, отстаивание интересов в трудовых спорах. Работа крайне важная, и порой профсоюз оказывается единственной организацией, готовой помочь, поддержать в сложной жизненной ситуации. Но на этом функции профсоюза не должны заканчиваться. Ведь профсоюз - это объединение людей, связанных общими, в первую очередь профессиональными интересами.

Я убежден, что ключевым направлением совместной деятельности администрации школы и профсоюзной организации должна стать деятельность по созданию такой профессиональной среды, которая способствовала бы развитию профессиональных интересов педагогов, росту их профессиональной компетентности. Исходя из этих задач, немаловажное значение имеют личностные и профессиональные качества профсоюзного актива школы. Это должны быть авторитетные учителя, состоявшиеся профессионалы.

Главное направление совместной деятельности администрации школы и проф-

союзной организации - построение траектории профессионального развития каждого учителя, воспитателя, педагога.

В системе образования накоплен значительный опыт построения вертикальной карьеры учителя: от учителя - руководителя детского коллектива до руководителя системы образования. Но далеко не все учителя в силу своих личностных качеств готовы передвигаться по такой карьерной лестнице, а длительное многолетнее выполнение однообразных трудовых функций приводит учителя к эмоциональному выгоранию, профессиональному застою. Администрации школы совместно с профсоюзной организацией вполне по силам предложить педагогам различные формы профессиональной реализации, способствующие их профессиональному росту, например, участие в научных исследованиях, руководство педагогической практикой студентов, реализация образовательных программ для одаренных детей, реализация инновационных проектов. Задача заключается в расширении поля деятельности учителя, построении индивидуальной траектории его профессионального роста.

Есть интересный опыт по подготовке театральных артистов, когда состоявшиеся актеры набирают авторские курсы в театральных вузах. Почему бы не попробовать организовать авторские курсы в педагогических вузах? Или для привлечения учителей к научной деятельности не создать научные кафедры на базе общеобразовательных школ? Это, несомненно, способствовало бы дополнительной мотивации учителя к профессиональному росту.

Главными профессиональными качествами педагога в сегодняшнем быстро меняющемся мире становятся умение и готовность учиться. Поддержать это стремление, создать условия для профессиональной реализации - задача и администрации школы, и первичной профсоюзной организации.

Смотри и делай, как мы!

Выражаю благодарность Московской городской профсоюзной организации и лично Марине Ивановой за возможность принять участие в работе III съезда учителей Москвы, за желание и умение делиться своим опытом, знаниями, новыми формами профсоюзной работы.

Участие в работе съезда и обсуждение на нем такой важной проблемы, как обеспечение социально-трудовых прав членов профсоюза, выступления министра образования Москвы Исаака Калины и председателя Московской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ Марины Ивановой - показатель эффективности соцпартнерских отношений между министерством и профсоюзной организацией. Это пример для руководителей и профсоюзных лидеров образовательных организаций: «Смотри и делай, как мы!»

Участие в работе съезда - это и возможность сравнить работу своей областной организации с московской, утвердиться в правильности выбранного вектора действий.

Тамара БИРЮКОВА,
председатель Воронежской областной организации
Общероссийского профсоюза образования



От лица Липецкой областной организации Общероссийского профсоюза образования благодарим за приглашение на III съезд учителей Москвы.

Нас впечатлили размах и масштабность этого мероприятия. Участие в работе съезда более двух тысяч педагогов, в том числе 750 неравнодушных, заинтересованных профсоюзных активистов - руководителей и работников образовательных учреждений - говорит о сплоченности профсоюзных рядов и конструктивной работе.

Хотелось бы отметить важность и актуальность темы «О задачах первичных профсоюзных организаций по развитию образовательных учреждений и обеспечению социально-трудовых прав работников отрасли», рассмотренной на пленарном заседании для профсоюзного актива. Мы отметили системную работу Московской городской организации профсоюза по проведению социологических исследований по

Ольга ПОЛЯКОВА, председатель Северо-Восточной окружной организации Общероссийского профсоюза образования:

Наш девиз: «Пять задач - на «пять»!»

Я надеюсь, что наша профсоюзная секция на съезде московских учителей, дискуссия, которая на ней состоялась, поможет столичному профсоюзу образования, первичным профсоюзным организациям определить важные векторы дальнейшего развития и в социальном партнерстве, и в защите трудовых и социально-экономических прав членов профсоюза.

В нашей окружной профсоюзной организации 65 первичек, процесс реорганизации школ инициировал и процесс укрупнения наших первичек. В целом процесс укрупнения ППО ОО СВАО можно считать завершённым. На сегодня анализ охвата профсоюзного членства в ППО показал, что, к сожалению, лишь профсоюзная организация гимназии №1518 имеет 100%-ную численность, в 65% профсоюзных организаций численность членов профсоюза составляет более 50% от числа работников, в самых крупных образовательных комплексах есть перспективы для роста. Работа профкомов этих организаций не остается незамеченной трудовыми коллективами, профсоюз этих школ активно участвует в управлении комплексом. Беспокойство вызывают другие показатели: в 18 ППО образовательных организаций округа процент членства ниже 50%. В результате присоединения школ и детских садов мы наблюдаем ситуацию, когда крупные ППО либо растворяются в малочисленных профсоюзных организациях, либо приняли в свои ряды малочисленные профсоюзные организации, в результате численность оказалась меньше 50%. Почему этот вопрос так важен сегодня? Отсутствие в организации представительного органа работников - большой риск единоличного (без учета мнения сообщества работников) принятия решений по вопросам, напрямую затрагивающим трудовые и социально-экономические интересы работников.

Сегодня, когда образовательный комплекс насыщается в среднем до 500 работников, у его руководителя возникает вопрос: как управлять процессом, в котором участвуют еще и до 3000 учеников, а также их родители. На повестке дня руководителя - формирование эффективной управленческой команды. Именно сейчас каждая ППО в лице своего председателя, заместителя и всего профсоюзного комитета должна принять ответственное решение: быть ли профсоюзу данной организации в составе этой управленческой команды или оставаться по-прежнему «массовиками-затейниками».

В конце прошлого учебного года по поручению Московской городской организации профсоюза первичные профсоюзные организации провели большую работу - мониторинг по осуществлению коллективно-договорного регулирования в образовательных учреждениях. Один из вопросов мониторинга: предусматривает ли действующий КД доплаты либо дополнительный оплачиваемый отпуск председателю ППО, заместителю, уполномоченному от профсоюза по охране труда. Согласно представленным материалам дополнительный опла-

чиваемый отпуск председателям ППО за общественно значимую профсоюзную работу предоставляется в 48% образовательных организаций СВАО; заместителю председателя ППО - в 30% организаций; уполномоченному по охране труда ППО - в 18%. По данным мониторинга, доплату производят председателю ППО в 61% образовательных организаций; заместителю председателя ППО - в 27% организаций; уполномоченному по охране труда ППО - в 16% организаций. В 7 образовательных организациях доплату осуществляют и председателю ППО, и его заместителю, и уполномоченному по охране труда. В двух школах (№967 и 1482) председа-



тель, заместитель и уполномоченный по ОТ имеют и доплату, и дополнительный оплачиваемый отпуск. Однако в 18% ОО коллективный договор не предусматривает ни доплат, ни дополнительных оплачиваемых отпусков профсоюзному активу.

Хочу заметить, что из 65 председателей профкомов 40 - это учителя и иные педагогические работники, в беседе коллеги, на мой взгляд, очень разумно подчеркнули, что их достойный учительский отпуск не дает им морального права претендовать на дополнительный отпуск. В то же время для уполномоченных от профсоюза по охране труда, среди которых учителей не так много, вопрос о дополнительном отпуске в летний период очень актуален.

Анализ полученной информации абсолютно логично привел комитет территориальной организации к вопросу: а какова же активность наших первичек, насколько эффективна работа на местах? Комитет разработал критерии, согласно которым был осуществлен мониторинг эффективности деятельности ППО. Нас интересовало:

- % членов профсоюза от числа работников организации;
- наличие зарегистрированного коллективного договора, размещенного на сайте ОУ;
- участие в обучающих программах МФП, МГО профсоюза, семинарах ТО;
- участие в конкурсах МГО профсоюза;
- участие в программах МГО:
 - Кредитный союз учителей,
 - НПФ «Образование и наука»,
 - Фонд материальной и благотворительной помощи;
- международная работа (помощь педагогам Донецка);
- работа с молодыми педагогами;
- отдых и оздоровление членов профсоюза и членов их семей.

Мы выяснили, что очень востребован на сегодня по понятным при-

чинам Кредитный союз учителей. На сегодня 92 работника ОУ СВАО стали членами Кредитного союза. За 2014-2015 учебный год были заключены 46 договоров займа на общую сумму 4680000 рублей. С ноября 2013 года работает Фонд материальной и благотворительной помощи МГО профсоюза, в прошлом учебном году была подана 91 заявка. В мониторинг мы включили работу организации по информированию работников об изменениях в пенсионном законодательстве, которые коснутся каждого работника. Наша задача - своевременно предоставлять информацию, консультацию и разъяснения по вопросам, которые напрямую затрагивают интересы работников. Пенсионная реформа - один из таких вопросов! Организовывать эту работу нам помогают специалисты МГО, а также коллеги - члены комитета ТО, которые прошли обучение и обеспечивают консультации и заключение договоров на местах. В перечень критериев мы включили и организацию работы с молодыми педагогами. На сегодня в большей части комплексов в состав профкомов введены координаторы по молодежной политике. Работа Совета молодых педагогов постепенно будет перестроена по межрайонному принципу. Организация отдыха и оздоровления членов профсоюза и членов их семей всегда была заботой профсоюза на всех уровнях. Городские и окружные программы обеспечивают богатый выбор предложений. Уже подведены итоги: на летнюю кампанию ТО ПРОН-М СВАО израсходовали 1963520 рублей.

Анализ данных мониторинга эффективности деятельности первичных профсоюзных организаций образовательных комплексов СВАО определил по каждой позиции лидеров и, к сожалению, аутсайдеров:

- свыше 20 баллов - №1236;
- от 16 до 20 баллов - №283, 950, 1554;
- от 10 до 15 баллов - №281, 1370, 1374, 1381, 1412, 1449, 1491, 1518, 1539, 1565, 1568, 1577, ГСГ;
- от 4 до 9 баллов - 32 ППО;
- от 1 до 3 баллов - 17 ППО.

Мониторинг позволил нам проанализировать ППО на предмет социальной активности, жизнестойкости, способности перестроить свою работу в новых условиях. Интересный вывод: наиболее активны крупные ППО, в малочисленных ППО, как правило, слабая активность. Безусловно, активность ППО напрямую зависит от активности председателя, профсоюзного комитета, профгруппиров на местах в структурных подразделениях. Состав председателей обновляется, уходят опытные, приходят молодые и пока неопытные. Но главное, на мой взгляд, для председателя ППО - желание быть в эпицентре событий школы, уметь разбираться в тех процессах, которые происходят в учреждении и напрямую касаются работников.

Комитет ТО ПРОН-М СВАО определил основные задачи на новый учебный год под условным девизом: «Пять задач для работы на «пять»!». Главная задача, которую мы перед собой ставим, - это сохранение и увеличение членства через усиление мотивационной работы. Скажу прямо - мотивационные ресурсы у нас есть.

Мнения по поводу

Алла ИВАННИКОВА, председатель Центральной окружной организации профсоюза:

- III съезд московских учителей был важным мероприятием, к которому проявили большой интерес члены профсоюза - и управленцы, и педагоги, и председатели первичных профсоюзных организаций, и родители. К съезду очень хорошо отнеслись молодые педагоги. Он всем был нужен. Нам было приятно, что участников съезда поздравила председатель Общероссийского профсоюза образования Галина Меркулова. В своем приветствии Галина Ивановна отметила: «Система образования Москвы относится к числу лидеров в образовании. Именно здесь рождаются инновационные проекты в этой области. Учитывая системные изменения, происходящие в образовании в Москве, перед первичными профсоюзными организациями как никогда остро стоят задачи участия в успешном развитии образовательных учреждений в новых условиях и обеспечении социально-трудовых прав членов профсоюза. Общероссийский профсоюз образования всегда будет защищать права и гарантии работников образования и студентов, членов нашей многомиллионной организации, добиваться того, чтобы педагоги были уважаемы в обществе, находились в центре внимания государства. Конечно, большая ответственность в этой работе лежит на плечах первичных профсоюзных организаций».

В Большом зале Дворца пионеров на Воробьевых горах обсудили актуальные для профсоюзного и образовательного сообщества вопросы, важно, что вместе с нами в этот момент были депутат Государственной Думы РФ Сергей Кузин, депутаты Московской городской Думы Михаил Антонцев, Андрей Молев, Ирина Ильичева, Надежда Перфилова, Ольга Ярославская, Нина Минько. Министр образования Москвы Исаак Калина и председатель МГО профсоюза Марина Иванова выступили со стратегически важными докладами, мы увидели пример успешного социального партнерства на уровне города. Но нас тревожит, что в некоторых образовательных организациях препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций. Мы видим: когда происходит аттестация руководителей на должности директоров школ, рядом сидят руководитель Департамента образования и председатель МГО профсоюза, мы видим, что рядом с мэром Москвы Сергеем Собяниным находится председатель Московской федерации профсоюза, рядом с нашим Президентом РФ Владимиром Путиным находится председатель ФНПР, значит, мы можем сделать вывод: профсоюзы нужны.

Вершиной съезда, конечно, было вручение профсоюзной премии «За честь и достоинство» члену профсоюза, директору гимназии №1543 «На Юго-Западе» Юрию Завельскому, от которого все участники съезда получили столько радости, столько позитива, что хочется жить и работать.

Дарья ГРОЗНОВА, председатель межрайонного совета председателей первичных организаций ВАО:

- Мы с коллегами участвовали в III съезде учителей Москвы. На пленарном заседании было поставлено множество актуальных вопросов. Для меня как для председателя межрайонного совета ППО было очень важно создание единой команды единомышленников, единой системы управления в комплексе. Оценка этой работы на съезде была дана. Мы с нашим председателем межрайонного совета директоров районов, директором школы №1352 Еленой Корнеевой взаимодействовали в течение года, достигли хороших результатов и были награждены нагрудным знаком и благодарственным письмом за активную работу в профсоюзе и защиту социально-экономических прав работников образования. Нам было важно видеть, что на этом пленарном заседании исполнение отраслевого соглашения обсуждали и министр образования Москвы Исаак Калина, и председатель Московской городской организации профсоюза Марина Иванова.

Наталья ТВЕРСКАЯ, директор школы №345, член секции директоров МГО профсоюза:

- Мне нравится, что в МГО профсоюза создали секцию директоров, мы вместе решаем много важных проблем, так как директора не только работодатели для своих педагогов и сотрудников, но тоже члены профсоюза. Когда я пришла на работу директором школы, то была в коллективе единственным членом профсоюза, других не было. Сегодня членов профсоюза уже значительное количество - две третьих нашего коллектива, есть тенденция к увеличению нашей организации. Почему? Раньше профсоюзную организацию воспринимали только как организатора культурно-массовых мероприятий, и то не для всех. На сегодняшний день предназначение профсоюзной организации стало иным, она выполняет свою основную роль - стоит на страже прав работников. На съезде все это было очень хорошо видно в отчетах, докладах, выступлениях, беседах в кулуарах, когда мы обсуждали итоги съезда и с директорами, и с учителями, и с председателями первичных профсоюзных организаций. У всех была убежденность в том, что профсоюз становится организацией, которая действительно может защищать. У меня в школе многие вступают в профсоюз именно потому, что знают - можно получить ответы на вопросы, юридическую поддержку, проконсультироваться, обратиться в «Профзащиту» и получить там помощь в разрешении различных проблемных ситуаций. Могу сказать, что съезд мне очень понравился, думаю, что такое же чувство испытали и другие коллеги, судя по тому, что зал был заполнен до отказа и некоторым даже не хватило мест - они слушали выступления стоя. Мне кажется, что движение профсоюза идет в правильном направлении.

Александр МУРАТОВ:

- Приказ №40 - базовый приказ по НСОТ для системы образования. Это отраслевые рекомендации по разработке системы оплаты труда в общеобразовательных организациях. Изменения - результат большой работы, которую мы провели совместно с профсоюзом, директорами школ.

В приказе можно отметить три блока. Первый блок - уточнение перечня тех документов, на которые должна опираться школа вместе со своим управляющим советом при разработке или изменении Положения об оплате труда работников. Второй блок - расчет должностного оклада учителя. Тут основа - ученико-час - не изменена, вместе с тем в расчетной формуле учтены такие параметры, как меньшая наполняемость классов по трем предметам - иностранному языку, технологии, а также информатике, соответственно этот подход учтен не только при расчете стоимости ученико-часа в школе, но и при расчете должностного оклада конкретного учителя. Что касается оплаты труда тех воспитателей, которые реализуют программу дошкольного образования, то здесь тоже есть корректировки, в соответствии с итогами обсуждения человеко-день разделен на части: для воспитателей, которые работают в группах полного дня, и для воспитателей, которые работают в группах кратковременного пребывания. Третий блок - в приказе (этого раньше не было) учтена ситуация, когда в группе одновременно работают не один, а 1,5; 1,7; 2 воспитателя в зависимости от конкретной ситуации в этой школе. Понятно, что в разных дошкольных отделениях разных школ количество воспитателей.

Профгруппорг дошкольного отделения школы №1995:

- По правилам нынче в Москве установлены 182 дня посещения ребенком дошкольной группы в год. Какое количество дней посещения детьми дошкольной группы будет учтено при расчете должностного оклада воспитателя: плановое количество - 182 дня или реальное количество дней посещения за прошлый год?

- Цифра 182 дня корректна, ее используют при финансировании школ из бюджета города на реализацию программ дошкольного образования, при просмотре и уходе за детьми в дошкольных группах. То есть у нас есть два документа. Первый - постановление Правительства Москвы, которое говорит, что в 2015-2016 учебном году в сфере дошкольного образования приходит новая единица измерения человеко-день, второй - приказ Департамента образования, в соответствии в котором госзадание и финансирование увеличиваются при повышении планового показателя более чем на 1% и не изменяется при недостижении в пределах 15%. То есть школа при выполнении государственного задания достигает практической посещаемости меньше, чем было предусмотрено (меньше 182 дней), но это отклонение укладывается в 15 процентов, то в

Александр Муратов, начальник управления экономического анализа Департамента образования Москвы, не только часто отвечает на вопросы председателей первичных профсоюзных организаций, приходящие на его электронный адрес, но и встречается с профактивом, в том числе в рамках селектора «Профсоюзный час». Одна из таких встреч была посвящена внесению в августе 2015 года изменений в приказ Департамента образования №40 от 12 февраля 2015 года «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы».



Не надо ждать приема у начальников, на встречу с профактивом они приходят сами

2015 году город не изменяет государственное задание и не пересчитывает объем финансирования дошкольного отделения, хотя 182 дня по факту превращаются в 156 дней. Цифра эта взята не с потолка, мы проводили анализ фактически складывающихся по городу показателей, все школы ежегодно сдают форму «Сведения о дошкольном образовании», там есть показатель суммарного количества дней посещения дошкольных групп в образовательной организации и количество детей, поэтому можно легко рассчитать то, что есть. Если мы вернемся к системам оплаты труда, то еще раз повторю: 182 дня - плановое количество дней посещения, которое Департамент образования использует для формирования государственного задания для школ и финансирования этого задания. Школа, формируя должностной оклад воспитателя, тоже использует человеко-день, но число этих дней может быть равно не 182, а тому числу, которое школа определила, поскольку человеко-день в рамках НСОТ имеет функцию более справедливого распределения средств при формировании должностных окладов воспитателей. То есть все равно школа отталкивается при расчете стоимости человеко-дня от того фонда оплаты труда, который заложила. Человеко-день здесь только инструмент распределения школой же заложенного фонда между воспитателями. Не надо смешивать: в обоих случаях есть термин «человеко-день», но в одном случае это отношения бюджета и школы при финансировании госзадания, а в другом - отношения школы с работниками, распределение школой ее фонда оплаты труда между ее работниками. Напомню, что фонд оплаты труда школа формирует самостоятельно из всех источников.

Председатель межрайонного совета председателей первичных профсоюзных организаций районов Куркино, Северное Тушино, Южное Тушино, Покровское-Стрешнево:

- Из перечня должностей в штатном расписании исключены должности старшего воспитателя, заведующего хозяйством, специалиста по кадрам, секретаря, водителя, гардеробщика, дворника. Означает ли это, что эти должности действительно подлежат сокращению?

- Скажу сразу, что 40-й приказ и в прежней редакции, и в нынешней (до 40-го приказа у нас было приложение к постановлению Правительства Москвы) регулирует только системы оплаты труда и ни в коей мере не регулирует штатное расписание школ. Это нужно понимать. Поэтому, если вы прочтете редакцию действующего приказа от февраля 2015 года, если возьмете

86-е постановление в прежней редакции, то там не все должности были поименованы, однако это не означает, что этих должностей нет, что всех тех должностей, которых не было в отраслевых рекомендациях, которые не звучали в 86-м постановлении Правительства Москвы либо не звучат сейчас, не может быть в школе. Вместе с тем это очень интересная тема, и мы ее очень активно обсуждаем начиная с весны, летом у нас было несколько заседаний клубов директоров школ, мы постоянно контактировали с руководителями школ в режиме обратной связи. У нас уже есть определенные сформированные подходы к тем должностям, которые формируют оптимальное штатное расписание, практика школ-лидеров, которые устойчиво занимают высокие места в рейтинге образовательных результатов, показывают высокое качество образования, это школы с наибольшим контингентом, востребованные у жителей, это школы с наибольшими поступлениями внебюджетных средств, то есть это те школы, которые наиболее полно готовы, могут и удовлетворяют различные потребности москвичей в дополнительных платных услугах. Обсуждая это с членами профсоюза, директорами школ, анализируя практику этих школ, мы приходим к оптимальному штатному расписанию, в котором нет должностей, которые вы перечислили, то есть флагманы отрасли эти должности не используют. Набор должностей в этих школах гораздо меньше. Поэтому 40-й приказ не предъявляет требования к штатному расписанию, те должности, что не поименованы в этом приказе, могут в школе быть, никаких сокращений работников быть не должно в связи с изменениями в приказе, так как это из приказа не следует. Вместе с тем школы должны ориентироваться на

показатели, которые демонстрируют лидеры отрасли, в том числе при формировании штатных расписаний.

Председатель ТПО Северо-Восточного округа:

- Будут ли вносить изменения в формулу расчета стоимости ученико-часа и должностного оклада педагогов дополнительного образования?

- Понятно, что у Департамента образования нет цели внести какие-то изменения ради изменений. У нас есть действующие отраслевые рекомендации для учреждений дополнительного образования. Они работают. В случае если есть потребность, конкретные запро-

установить такие надбавки? Трудовой кодекс РФ содержит норму, которая продублирована в 40-м приказе, в отраслевых рекомендациях и говорит о том, что положение об оплате труда учреждения может предусматривать выплаты стимулирующего характера, которые поименованы либо в коллективном договоре этого учреждения, либо в неких локальных актах, но есть единственный критерий - они полностью должны соответствовать трудовому законодательству. Поэтому если коллектив школы, ее управляющий совет принимают решение о том, что показателями и мерилем эффективности, вклада учителя будет стаж его работы, звание либо квалификационная категория, а учителя с этим согласны, то они могут

сы и предложения профсоюза о внесении в них изменений, то мы готовы их рассмотреть и развернуть обсуждение.

Совет молодых педагогов:

- Каким образом и за счет какой части фонда оплаты труда могут быть произведены выплаты за первую и высшую квалификационные категории, за звание, доплаты молодым специалистам?

- Безусловно, все это относится к стимулирующей части фонда оплаты труда. Не секрет, и мы активно об этом говорим и на селекторных совещаниях, и на совещаниях различного уровня, что школы должны стремиться к постоянству, к формированию некой гарантированной постоянной стимулирующей части фонда оплаты труда, когда педагог, регулярно дающий высокие результаты, регулярно вносит значительный вклад в достижение этих результатов школы, должен получать не только гарантированную базовую часть, но и определенную большую, достаточно существенную, на наш взгляд, стимулирующую часть, которая может быть закреплена на год, может быть вписана в приказ, педагог при этом должен понимать, что это его заработная плата. На мой взгляд, категория, наличие почетного звания прямого отношения к результатам труда педагога, к достижению результата работы школы, вкладу в общий котел результатов не имеют. Поэтому я предлагаю все-таки отталкиваться от критериев эффективности и вклада, но вместе с тем уверен, что как раз те работники - достаточно опытные, имеющие звания, необходимую квалификационную категорию - и попадают в число лиц, вносящих наиболее высокий вклад в достижение высоких результатов деятельности школы. Может ли школа сама

включить все это в свое Положение об оплате труда. Однако, по моей оценке, нельзя назвать это справедливым и эффективным в текущей работе школы. Много эффективней предоставить учителю стабильность в понимании размера оплаты труда: он должен получать достойную заработную плату по указу Президента РФ, она должна формироваться не только из гарантированной базовой части, но и гарантированной стимулирующей части, которая будет следовать за конкретными результатами работы этого работника, оцененными управляющим советом, профсоюзной организацией.

Профорг:

- Правомерно ли то, что в трудовых договорах учителей в условиях оплаты труда указан не должностной оклад, рассчитанный по формуле, согласно приказу №40, а стоимость ученико-часа?

- Насколько я помню, в трудовом законодательстве сказано, что у работника в трудовом договоре должна стоять конкретная цифра его должностного оклада в рублях, а никак не стоимость ученико-часа. Да, в Положении об оплате труда закреплена единая стоимость ученико-часа на школу, однако учителя имеют разную нагрузку, разное количество часов, и их должностные оклады на конкретный учебный год отличаются, эти отличные должностные оклады должны быть закреплены в трудовых договорах либо в дополнительных соглашениях к трудовым договорам с этими учителями. Поэтому, на мой взгляд, включение в трудовой договор с учителем не его оклада, а стоимости ученико-часа неправомерно, так как работник не будет понимать, какова его реальная заработная плата, и это нарушает Трудовой кодекс РФ.

Кто должен присутствовать в штатном расписании школы?



Ответ на этот вопрос искали на одном из заседаний клуба директоров столичных школ, эта дискуссия стала событием уходящего года. Свое веское слово сказала на этом заседании директор школы №554 Майя МАЙСУРАДЗЕ.

- Оптимальное штатное расписание нынешней школе необходимо, так как основополагающая часть работы школы - эффективная организация учебного процесса. Главная задача школы - доступное и качественное образование для каждого ребенка. Это то, ради чего мы работаем. Новые федеральные государственные стандарты дают нам широкий спектр возможностей при распределении количества часов на изучение иностранных языков, разнообразных предметов, на формирование вариативной и инвариантной части учебного плана. Одна из первоочередных задач нашего образовательного комплекса - это поиск оптимальной модели организации учебного

процесса. Наша школа проходит этап становления, поэтому мы ищем те механизмы, которые помогут и сделают процесс максимально эффективным.

Первым шагом к достижению поставленной цели стало определение того, что с 1 сентября 2015 года должна была работать по модели «здание-ступень», когда в двух зданиях школы дети должны были обучаться с 1-го по 7-й класс, а в третьем здании - с 8-го по 11-й класс. Для чего нам была нужна такая модель, какую цель мы преследуем, когда организуем процесс именно таким образом? Мы создаем для ребенка здоровую, комфортную, безопасную среду, причем для каждой возрастной категории в отдельности. Мы обеспечиваем создание широкого спектра дополнительных образовательных услуг и внеурочной деятельности, которые соответствуют определенному возрасту. Мы обеспечиваем эффективную реализацию предпрофильных и профильных программ, в этом году мы начали работать с детьми в группах сменного состава. Все это механизмы, которые помогают нам давать детям качественное образование. Постепенно мы планируем переход к модели индивидуальных учебных планов, которые удовлетворяют потребности каждого ребенка.

Еще одно направление совершенствования учебного процесса - изучение одночасовых предметов в течение одного полугодия, когда мы предмет, имеющий один час, не растягиваем на целую четверть и проводим по этому предмету промежуточную аттестацию. Таким образом, наши дети будут глубоко погружаться в изучаемый предмет, и это позволит рационально распределить нагрузку среди учителей. По такой модели мы организуем изучение биологии и географии в 5-6-х классах, информатики и обществознания в 7-8-х классах. Собственно, роль учителя при переходе на новый стандарт, основанный на системно-деятельностном подходе, особенно важна. Учитель становится организатором учебного процесса, у него это совершенно иная роль, акцент смещается на взаимодействие и сотрудничество учащихся между собой, что обеспечивает реализацию интерактивной модели обучения. Таким образом, учебная деятельность учащихся становится главным фактором эффективного урока. Для реализации этой модели нужен новый учитель. Мы внимательно проанализировали те ошибки, которые были допущены в течение прошлого учебного года, вскрыли слабые места, попытались сделать максимум того, чтобы нынешний учебный год стал для наших детей более успешным, привлекли к сотрудничеству учителей из первой сотни московского рейтинга, которые способны обеспечить и профильную подготовку, и помочь своим коллегам работать качественно и эффективно, стали взаимодействовать с проектом «Учитель для России» для привлечения в школу молодых, перспективных учителей - выпускников классических университетов, прошедших серьезную подготовку, нацеленных на результат. Мы уже разработали собственную модель учебного процесса, которая позволит каждому ученику нашей школы сделать шаг на пути своего качественного образования и личностного роста именно в этом году.

Конечно, все эти задачи заставляют нас внимательнее относиться к штатному расписанию, сделать его тоже эффективным. Каждый руководитель образовательной организации перед началом нового учебного года занимается проектированием штатного расписания, которое сможет на протяжении всего года обеспечивать стабильную работу учреждения и реализацию Федерального государственного образовательного стандарта при выполнении требований к кадрам.

Основа любого проекта - это анализ исходной ситуации и определение приоритетных задач.

Анализ исходной ситуации и постановка задач

ПОКАЗАТЕЛИ	Март 2015	Июнь 2015	Сентябрь 2015
ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ			
Административно-управленческий персонал	3%	1%	1%
Педагогический персонал	43%	47%	50%
Учебно-вспомогательный персонал	30%	29%	27%
Младший обслуживающий персонал	24%	23%	22%
% ОТ ОБЩЕГО ФОТ ПО КАТЕГОРИЯМ			
Административно-управленческий персонал	8%	4%	4%
Педагогический персонал	65%	65%	70%
Учебно-вспомогательный персонал	15%	19%	16%
Младший обслуживающий персонал	12%	12%	10%

Мы изначально сформулировали для себя такие приоритетные задачи:

- оптимизация АУП с одновременным определением четких зон ответственности;
- абсолютный и относительный рост численности педагогического персонала (для обеспечения доступного качественного образования). Увеличение доли высокопрофессиональных результативных учителей, получающих высокую заработную плату.

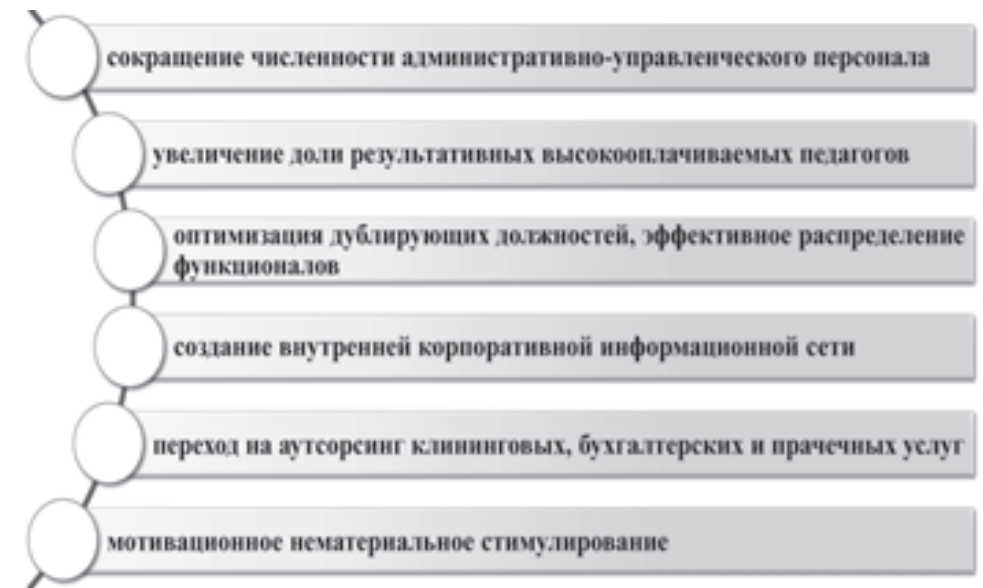
Доля административно-управленческого персонала была уменьшена с 3 до 1%, к сентябрю мы планировали рост доли педагогического персонала, уменьшение учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Перераспределение нагрузки и четкое определение функциональных обязанностей позволили поднять ФОТ педагогического персонала, и к сентябрю 2015 года он составил 70% от общего ФОТ сотрудников.

Численность и заработная плата



За период с марта по июнь 2015 года нам удалось оптимизировать количество дублирующих должностей и уменьшить численность персонала с 323 до 281 человека. Высвободившиеся средства к сентябрю были разумным образом перераспределены между сотрудниками образовательной организации, что по нашим прогнозам позволило поднять среднюю ЗП педагогических работников до 72 тыс. руб.

Проектирование эффективного штатного расписания



Можно говорить о том, что для нашей ОО проектирование эффективного штатного расписания - это:

- сокращение численности административно-управленческого персонала и четкое определение зон ответственности;
- увеличение доли результативных высокооплачиваемых педагогов;
- оптимизация дублирующих должностей, так как распределенная ответственность не становится полноценной ответственностью;
- создание внутренней корпоративной информационной сети, которая позволяет сократить время и увеличить результативность работы всех служб образовательной организации;
- планируемый к январю 2016 года переход на аутсорсинг клининговых, бухгалтерских и прачечных услуг;
- мотивационное нематериальное стимулирование.

Помимо того что мы закладываем в штатном расписании, существуют и иные механизмы достижения поставленных целей, которые могут быть реализованы за счет мотивационного стимулирования успешных педагогов и назначения их учителями-наставниками, учителями-мастерами, что позволит профессионалам делать успехи, не только продвигаясь по карьерной лестнице вверх, но и выстраивая горизонтальную карьеру.

На сегодняшний день в школе работают два заместителя руководителя: по управлению ресурсами и по управлению качеством образования.

Следует обратить внимание на то, что в нашей школе за реализацию образовательных программ отвечает руководитель ОО через руководителей межпредметных кафедр, он же выполняет работу завуча-логистика. Еще один важный момент - это переход от вертикального управления процессами внутри образовательной организации к горизонтальному.

В каждом школьном СП наряду с руководителем были заведующие по начальной, средней и старшей школе, по хозяйственной части, руководители МО и прочие специалисты, чья ответственность была настолько размыта и не определена, что неизбежны были дублирования и затроения одного и того же функционала. Ответственных много, а спросить не с кого.

Мы же стремимся создать такую модель штатного расписания, которая позволит нам построить горизонтальные связи в учреждении и четко определит персональную ответственность каждого сотрудника, обеспечивающего работы той или иной службы, кафедры, решение определенной задачи, а иногда и персонифицирует эту ответственность: один главный бухгалтер, специалист кадровой службы, специалист по охране труда.

Важно помнить, что достижение образовательных результатов лежит на плечах именно педагогического персонала, а остальные сотрудники лишь обеспечивают решение главной задачи.

Таким образом, можно говорить о том, что штатное расписание - это серьезный инструмент проектирования и прогнозирования образовательных результатов всей школы и каждого обучающегося.

Одно из важных направлений работы Московской городской организации профсоюза - это поддержка молодых учителей, объединенных в городской и межрайонные советы, которые проявляют самостоятельность и творчество в своей работе.

Первые шаги были успешными

Работа с молодыми педагогами округа - непрерывный процесс, который направлен на поддержание и сохранение кадров. Для Совета молодых педагогов была и остается важной такая работа. В связи с новыми требованиями города совет молодых педагогов ЮЗАО в конце прошлого года претерпел структурные изменения, теперь в каждом межрайоне с молодыми педагогами работает куратор, а общее руководство осуществляет председатель СМП.

На 2015-2016 учебный год была запланирована большая работа с молодыми педагогами Юго-Западного округа. Стоит отметить, что уже в октябре состоялось традиционное мероприятие для молодых специалистов 1-2-го года работы «Первые шаги». В этом году гостеприимно свои двери открыла школа №2042 им. Лазаревых во главе с директором Седой Галоян. В мероприятии приняли участие более 150 молодых педагогов из двух округов - ЮЗАО и ТиНАО. Перед ребятами выступила председатель межрайонного совета директоров, директор школы №1995 Елена Норенко, которая рассказала о структуре Департамента образования и о тех ресурсах, которые доступны всем педагогам Москвы. Елена Ивановна особенно отметила важность участия в проектах, предлагаемых и реализуемых системой образования Москвы. Тогдашний директор школы №1788 Мария Кулаженкова посвятила свое выступление аттестации, ее видах и особенностях, с удовольствием ответила на вопросы, возникшие в ходе обсуждения актуальных для педагогов тем. О проблемах правовой защиты, отдыха, охраны труда и многих животрепещущих тем говорила председатель территориальной профсоюзной организации ЮЗАО Ольга Мельникова, о мероприятиях, связанных с работой с молодыми педагогами, о профессиональных конкурсах и возможностях, которые открываются после участия в подобных мероприятиях, - председатели и члены советов молодых педагогов ЮЗАО и ТиНАО.

К слову сказать, совет молодых педагогов ЮЗАО работает при территориальной профсоюзной организации ЮЗАО, на наш взгляд, это наиболее эффективная модель работы. Уже с начала этого года группа молодых педагогов приняла участие в приуроченном к Дню учителя образовательном пробеге, который был организован Московской городской организацией Общероссийского профсоюза образования. Маршрут проходил через Калугу, Тулу, Рязань, Владимир, Иваново, Плес, Кострому и Ярославль, учителя посетили 8 городов, во всех городах участникам автопробега повезло пообщаться с коллегами, представителями областных организаций профсоюза, а в некоторых городах и с местными министрами образования. Судя по отзывам участников, поездка удалась.

На этот учебный год запланировано много интересных, а главное полезных мероприятий, направленных на работу с молодыми педагогами. Мероприятий, в которых можно повысить свои педагогические компетенции и профессиональный уровень, найти единомышленников, поделиться уже накопившимся опытом.

Наталья БОЛТНЕВА,
председатель Совета молодых педагогов ЮЗАО, учитель географии школы №118

В жизни каждого учителя есть много вещей, которые хочется улучшить, но почему-то все всегда остается по-прежнему. Почему так случается?

В большинстве случаев проблема заключается в том, что мы стремимся изменить все и сразу, вместо того чтобы сконцентрироваться лишь на конкретных моментах. Только работая с детьми, наблюдая за их развитием год от года, я пришла к мысли, что необходимо выработать пошаговую стратегию, которая даст нам возможность развиваться вместе, улучшая себя день ото дня, год от года, шаг за шагом.

Никогда не забуду наш первый классный час, посвященный выработке этой стратегии. Ребята задали непростые вопросы: «Почему нас иногда одолевает лень? Как справиться с ней, чтобы двигаться дальше?» В тот день мы строили планы по улучшению каждого из нас, обещали друг другу придерживаться намеченных действий, рассматривали себя в длительной перспективе, начинали осознать, что мы уже что-то делаем, а не просто топчемся на месте, ничего не предпринимая. Мы решили, что будем совершенствовать себя день за днем, шаг за шагом, задумались над нашими сильными и слабыми сторонами, ведь без четкого позиционирования и разделения своих возможностей и склонностей сложно строить какие-либо долгосрочные планы. К примеру, как можно начать хорошо учиться, если ты плохо относишься к учебе?

Положительные и отрицательные моменты своей жизни будут



Помогая другим, совершенствуйся сам

отчетливо видны, если взглянуть на себя реалистично и беспристрастно. Я начала с себя: составила список своих сильных и слабых качеств. Пусть этот список получился большим! По мере того как буду совершенствовать себя, я смогу сравнивать полученные результаты с данным списком, контролируя процесс своего развития. Следом за мной такой же список составили и ребята моего 6-го класса. Так мы стали отличным примером и

стимулом для всех прочих учеников школы, которые хотели бы улучшить себя, но откладывали это на потом, стали контролировать друг друга, подталкивая к новым достижениям и изменениям.

Работая над своим усовершенствованием, мы столкнулись с проблемами: если мы не могли отслеживать результаты, то мы и не контролировали процесс, улучшить себя можно, только отслеживая дни, часы и минуты, затраченные на самосовершенствование, это даст возможность пересмотреть весь прежний образ жизни и понять, что время, потраченное впустую, могло быть использовано во благо.

Ежедневный обзор и обсуждение своих действий и поступков дали нам осознание того, что мы сдвинулись с мертвой точки и начали развиваться, улучшаться и совершенствоваться. Именно тогда мне и стало понятно, что, не работая над развитием других, ты никогда не сможешь стать лучше. Самосовершенствование - процесс коллективный, творческий и увлекательный. Улучшив себя в одном-единственном направлении, мы не останавливались на достигнутом, ставили в работе новые задачи, корректировали свои слабые стороны. Для этого мы составляли все новые и новые

траектории нашего развития, снова обращались к списку наших проблем и смело выбирали следующий пункт личного усовершенствования каждого.

Возможно, следующий шаг казался нам более сложным, чем предыдущий, например, мы решили, что сможем:

- изучать третий иностранный язык (например, китайский как наиболее сложный из языков);

- научиться играть на музыкальных инструментах;

- заниматься утренними пробежками, обливаться холодной водой и др.

В любом случае у нас снова и снова появлялась цель, к которой мы стремились изо дня в день, час от часа, улучшая себя, исправляя свои негативные качества, приобретая новые знания, позитивный опыт и навыки, становясь лучше и совершенней. Понятно, что совершенству нет предела, но нужно работать над собой. Чтобы заслужить любовь всего мира, нужно сначала полюбить его самому.

Анастасия БОЛДЫРЕВА,
бронзовый призер конкурса «Молодой профсоюзный лидер Москвы-2015», учитель физической культуры школы №1279 с углубленным изучением английского языка



Пусть мечты сбываются

В последние годы в России обострилась проблема, связанная со спецификой социальной адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в современном обществе.

Совет молодых педагогов межрайонов Западного округа задумался над этой актуальной проблемой и совместно со школами №1114 и №1465 организовал и провел праздник «Цветик-семицветик» для родителей и детей с ОВЗ. В мероприятии приняли участие более 90 детей в возрасте от 4 до 14 лет из 16 школ Западного и Северо-Западного округов.

На концерте выступили воспитанники школы №1465 им. адми-

рала Н.Г. Кузнецова, коллектив школы №1248 (СП №4). Но праздник был не только развлекательным, но и образовательным. Дети и их родители были приглашены на различные мастер-классы, которые проводили не только опытные педагоги школы №1465, но и студенты педагогического колледжа «Дорогомилово». Гости научились делать тряпичных кукол, «открытку от всего сердца», «волшебные палочки», торты и пиццу из бумаги, складывать оригами, составлять топиарий, создавать лепные картины способом пластилинографии, научились рисовать пластилином. Дети с удовольствием принимали участие в конкурсах и мастер-классах,

никто не ушел с пустыми руками, ребята забрали домой все свои поделки, изготовленные на мастер-классах, каждый ребенок получил небольшие памятные подарки, которые были предоставлены фондом «Дети мира» и компанией «Комус». Все желающие сфотографировались с различными супергероями и перевоплотились в героев при помощи аквагрима, организованного анимационным агентством «Мир праздника «Дай пять!», потанцевали со сказочными героями и посмотрели на профессионалов из танцевальной студии «Лотос».

Помимо концертной программы, мастер-классов и игровых площадок (аквагрим, аниматорские программы, под-

вижные игры, танцы) родители и дети посещали консультационные пункты, где можно было задать вопросы различным специалистам (психологам, логопедам, дефектологам, юристам). На этом мероприятии не было равнодушных, родители и дети уходили с улыбками на лицах. Праздник «Цветик-семицветик» в какой-то мере стал для нас фундаментом, на котором можно и необходимо построить развлекательно-просветительский проект, способный уже на общегородском уровне привлечь внимание к проблеме детей с ОВЗ.

Члены межрайонных советов молодых педагогов Западного округа

Образование не только обучение, но и воспитание

Самая насущная проблема последних пяти лет в системе образования - это переход на стандарты второго поколения. Пять лет назад это началось с начальной школы и в нынешнем году дошло до средней.

Как учитель средней школы мало заметила различие прошлогодних пятиклассников и нынешних. Единственное, что могу сказать, что в настоящем времени учащиеся пятых классов ведут себя более распушенно, не чувствуя каких-либо ограничений и не понимая рамок допустимого поведения в обществе. В среднюю школу приходят дети после начального звена, в котором очень важную роль играет не только школа и учитель, но и семья. В современном обществе ярко выражена тенденция стремления к богатству, родители растят детей с помощью нянь и отдают в первый класс, где, по их мнению, учитель должен заменить им и маму, и папу. Вообще, по мнению родителей, школа должна учить, доктора - лечить, а родители затрачивают на воспитание своих детей времени с каждым днем все меньше и меньше. Поэтому на первом плане в школьном обучении детей стоит именно воспитательная работа, которой необходимо уделять много внимания.

Большую роль в воспитании ребенка играет классный руководитель, который направляет ребенка в школьной жизни и в повседневной. Школа - большой социум, в котором ребенок, не имеющий хорошего наставника, а по-новому - тьютора, пропадет, так и не сможет правильно общаться со сверстниками. На классных руководителях возлагают большую ответственность за то, чтобы научить ребят эффективной коммуникации, умению распределять время, силы, умению общаться.

Для классных руководителей сейчас организовано большое количество конкурсов и фестивалей, которые помогают организовать внеклассную работу. Наше государство дает массу возможностей для занятий детей и воспитания в них социальной активности и гражданской позиции. Яркий пример этого - недавний Указ Президента РФ Владимира Путина «О создании Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников».

Чем больше классный руководитель и вообще любой близкий ребенку взрослый человек проводит время с детьми, тем больше учащиеся чувствуют тепло и доброту, у детей формируется правильное и объективное отношение к внешнему миру, они готовы развиваться в этом направлении.

Елена ЗИНЧЕНКО,
учитель математики и
английского языка школы
№1788, член Совета молодых
педагогов ТиНАО

Аттестация для учителя...

Павел КУЗЬМИН, директор Московского центра качества образования:

Если мы перенесем на пять лет назад, то вспомним, как учителя собирали свои портфолио, копировали полученные грамоты, писали отчеты, ехали с громадными папками, распухшими от бумаг, чтобы сдать документы на аттестацию, а дальше проходили аттестационные процедуры. Все изменилось после выхода приказа Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 7 апреля 2014 года №276 и введения модуля «Аттестация» в Московский регистр качества образования. Ситуация в Москве кардинально изменилась, мы предложили иную процедуру прохождения аттестации, которую поддержала Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования. Теперь учителю достаточно войти в личный кабинет и один раз на сайте нажать кнопку,

подав заявление на прохождение аттестации и указав, на какую категорию он хочет претендовать - на первую или высшую, через информационно-аналитическую систему Департамента образования Москвы «Московский регистр качества образования», как и все материалы, отражающие результаты его профессиональной деятельности. Никаких копий грамот, отдельных отчетов, чего-то еще педагогам делать не нужно.

Что сказано в приказе №276: прежде всего то, что оценку профессиональной деятельности педагогических работников для установления квалификационных категорий проводит аттестационная комиссия на основе результатов их работы. Если мы посмотрим в словаре, что такое результат работы, то увидим: это то, что получено в завершение какой-нибудь деятельности, работы, итог или конечный итог, следствие, завершающее собою какое-либо действие, явление, или заключительное последствие последовательности действий или событий, выраженное качественно или количественно, количественный показатель мастерства, произво-

дительности. Таким образом, принцип технологии эффективности говорит нам, что мы должны ориентироваться на результат, а не на усилия или участие в процессе, то есть мы работаем с результатами, которые могут быть подтверждены качественно или количественно. Что на этот счет прописано в Московском регистре качества образования? Например, в документы об аттестации включают данные о предметных и метапредметных результатах, социально значимой деятельности детей, результатах сдачи учениками ОГЭ и ЕГЭ, прохождения независимых диагностик, участия ребят в проектной деятельности, творческих мероприятиях, а также данные о работе педагога экспертом или участии в профессиональных конкурсах.

В принципе образовательная организация (все данные о результатах работы педагога размещает образовательная организация, а педагог лишь проверяет, дополняет их при необходимости и нажимает кнопку, фиксируя свое согласие с представленными данными) по каждому учителю дает максимальное количество ин-

формации, в чем-то она даже будет избыточна, но это нужно для того, чтобы был сделан выбор: какие позиции считать основными, какие позиции вообще заполнять в документах. В образовательной организации приказом директора должен быть назначен ответственный, курирующий процесс аттестации педагогических работников. Учить должен учитель, а вести полный учет данных о работе учителя и вести школьную систему мониторинга качества образования должен этот ответственный специалист.

Решением аттестационной комиссии от 30 сентября 2014 года оценке не подлежат результаты, полученные в ходе реализации коммерческих проектов и мероприятий, публикации в сборниках, издаваемых на коммерческой основе, за исключением журналов, входящих в Перечень российских рецензируемых научных журналов, материалы, размещенные в социальных сетях, форумах, на сайтах, не имеющих поддержки Департамента образования Москвы. Ситуация, когда учитель просит детей написать 30 раз на сайте о том, какой он хороший учитель, никакой основы под собой не имеет, у нас есть общепризнанные сайты Городского методического центра, Московского центра качества образования, МИОО, МГПУ, Темо-Центра и другие признанные педагогическим сообществом, на которых действительно можно увидеть реальную работу учителя.

Аттестация учителей происходит удаленно, аттестационная комиссия заседает очно, рассматривает документы, поданные в электронной форме, принимает решения. Учитель полностью освобожден от дополнительной нагрузки.

...и аккредитация для школы

Наталья РУБАНОВА, начальник отдела сопровождения процедуры государственной аккредитации Московского центра качества образования:

Несмотря на то что уже два года государственную аккредитацию образовательной деятельности проводят в соответствии со ст. 92 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в Московский центр качества образования продолжают поступать вопросы по этой процедуре. Попробуем прояснить ситуацию, напомним основные положения аккредитации и изменения, которые произошли с января 2015 года.

Аккредитация образовательной деятельности - регулярно проводимая процедура, основная цель которой подтверждение соответствия федеральным государственным образовательным стандартам образовательной деятельности по основным образовательным программам и подготовки обучающихся в образовательных организациях, а не установление статуса (лицей, гимназия), как это было ранее. Если лицензия дает организации право заниматься образовательной деятельностью, то аккредитация - подтверждение того, что содержание и качество этой деятельности по каждой образовательной программе соответствует ФГОС. Программы дошкольного образования не аккредитуют.

Аккредитацию основных общеобразовательных программ должны проводить не реже, чем раз в двенадцать лет, а основных профессиональных образовательных программ - не реже, чем раз в шесть лет. При этом заявление должна подавать сама образовательная организация в установленном законом порядке. Если организация не реализует программы в сетевой форме, то к заявлению прилагают только два документа - сведения о реализации образовательных программ, доверенность или другой документ, подтверждающий право действовать от имени образовательной организации.

Аккредитация образовательной деятельности - это государственная услуга. Максимальный срок предоставления этой услуги - чуть более трех месяцев со дня приема документов к рассмотрению по существу. Кроме того, если документы неправильно оформлены или каких-то документов не хватает, дают два месяца на исправление этих недостатков. Что значат эти сроки для школы? Если свидетельство об аккредитации заканчивается 10 июня, то документы на аккредитацию, конечно, можно подать 9 июня этого же года, но тогда школа рискует не закончить эту

процедуру до окончания экзаменов и оставить своих выпускников без аттестатов об основном и среднем общем образовании, так как аттестаты выдают организации, осуществляющие образовательную деятельность по реализуемым ими аккредитованным образовательным программам.

Итак, в школе заканчивается действие свидетельства о государственной аккредитации. Что делать? Прежде всего успокоиться и отнестись к предстоящей процедуре как к еще одной возможности провести самоаудит. Все ли документы (в соответствии с законодательством) размещены на сайте? Все ли они заверены в установленном законом порядке? Соответствует ли структура образовательных программ требованиям ФГОС (на тех уровнях образования, на которых школа реализует ФГОС)? Есть ли локальные акты? Сведения о прохождении учителями курсов повышения или переподготовки? Конечно же, у школы все это есть и находится на своих местах. Теперь можно подавать документы.

Ознакомившись с Положением о государственной аккредитации образовательной деятельности (постановление Правительства РФ от 18.11.2013 №1039), школа узнает, как будет проходить аккредитационная экспертиза, порядок принятия решения о государственной аккредитации, причины отказа в государственной аккредитации, приостановления действия государственной аккредитации.

Аккредитационную экспертизу проводит экспертная группа, состоящая из опытных экспертов, прошедших специальную подготовку и сдавших квалификационный экзамен. Для того чтобы снизить нагрузку на школу, эксперты получают объективную и независимую информацию о качестве обра-

зования в организации, используя данные по образовательному учреждению, находящиеся в открытом доступе в сети Интернет, на сайте образовательной организации, в информационно-аналитической системе «Московский регистр качества образования».

Каждый эксперт готовит отчет об экспертизе закрепленной за ним образовательной программы. На основании отчетов экспертов руководитель экспертной группы готовит заключение с выводами по каждой заявленной к государственной аккредитации образовательной программе.

Решение об аккредитации или отказе в аккредитации принимают в отношении каждой образовательной программы на основании заключения экспертной группы. Таким образом, в школе могут быть аккредитованы программы начального общего и основного общего образования, но может не пройти аккредитацию программа среднего общего образования. Свидетельство об аккредитации (вместе с приложением, в котором указывают аккредитованные программы) должно быть размещено на официальном сайте школы.

Большинство московских школ за последние несколько лет стали комплексами, а у некоторых этот процесс проходил в несколько этапов. С января 2015 года в законодательстве произошли изменения, значительно облегчившие прохождение аккредитации реорганизованными образовательными организациями (Федеральный закон от 31.12.2014 №500-ФЗ).

Во-первых, временное свидетельство об аккредитации выдают теперь только в случае реорганизации в форме разделения или выделения. Если образовательная организация реорганизована в форме присое-

динения, а присоединенные организации имели аккредитованные программы, то свидетельство переоформляют на период до окончания срока действия свидетельства реорганизованной организации. Если организация возникла в результате реорганизации в форме слияния, а реорганизованные организации имели аккредитованные программы, то свидетельство переоформляют на период до окончания срока действия свидетельства реорганизованной организации, осуществляющей образовательную деятельность, срок действия которого истекает раньше.

Во-вторых, те организации, которые после реорганизации в форме присоединения получили временное свидетельство о государственной аккредитации, имеют право переоформить его на свидетельство о государственной аккредитации, ранее выданное реорганизованной организации. В этих случаях для переоформления свидетельства о государственной аккредитации достаточно только заполнить заявление и предоставить доверенность или иной документ, подтверждающий право уполномоченного лица действовать от имени образовательной организации. Аккредитационную экспертизу не проводят.

Как говорил А.Суворов, непреодолимого на свете нет ничего. Количество бумажной работы при прохождении аккредитации значительно уменьшилось. Каждая образовательная организация может пройти процедуру аккредитации с наименьшими затратами времени и нервов. Специалисты Московского центра качества образования всегда готовы проконсультировать школы по проблемам государственной аккредитации.

Чтобы стать победителем, необходимо быть профессионалом и любить свою профессию!

Нина МИНЬКО, директор Московского городского Дома учителя, депутат Московской городской Думы:

— В столице успешно стартовал и проходит Московский городской профессиональный конкурс педагогического мастерства и общественного признания «Педагог года Москвы-2016» (учредители - Департамент образования и Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования) под девизом «Наука - самое важное, самое прекрасное и нужное в жизни человека, она всегда была и будет высшим проявлением любви, только ею одною человек победит природу и себя».

Конкурс идет по пяти номинациям: «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог года», «Педагог дополнительного образования», «Классный руководитель года». Участникам нужно преодолеть три этапа, начиная со школьного, лучшие примут участие в финальном открытом

мероприятии в марте 2016 года, педагоги представят свои визитные карточки «Я московский педагог», покажут мастер-классы и выполнят импровизационное педагогическое задание. Жюри во главе с ректором РУДН, академиком РАО Владимиром Филипповым, назовет победителей и лауреатов конкурса «Педагог года Москвы-2016». Финалисты номинаций будут награждены дипломом, «бронзовым» значком с логотипом конкурса, сертификатом на получение денежного поощрения. Победители номинаций будут награждены дипломом, «золотым» значком и наградной статуэткой с логотипом конкурса, сертификатом на прохождение повышения квалификации в образовательных организациях России или Европы. Лауреаты номинаций будут награждены дипломом, «серебряным» значком и наградной статуэткой с логотипом конкурса, сертификатом на получение денежного поощрения.

За ходом конкурса можно наблюдать и принять участие в голосовании на сайте pedagog.mosedu.ru.



Все задания интересны для развития

В столице состоялась II метапредметная олимпиада «Московский учитель»

Такую олимпиаду проводят в столице с 2014 года для поддержки деятельности талантливых педагогов, которые обладают всеми необходимыми компетенциями для достижения высоких образовательных результатов учащихся. В 2015-2016 учебном году олимпиада состоялась в рамках Городского профессионального конкурса педагогического мастерства и общественного признания «Педагог года Москвы». Принять участие в олимпиаде могли педагогические работники, реализующие основные общеобразовательные программы. Участие в олимпиаде было анонимным, при регистрации учителя указывали только адрес электронной почты, не сообщая никаких персональных данных. На первом этапе учителя прошли два тура олимпиады: заочный (с 6 по 14 ноября 2015 года) и очный (1 декабря 2015 года) на базе опорной площадки олимпиады. По результатам двух туров победители и призеры олимпиады продолжают соревнование за звание «Учитель года Москвы».

Иван ЯЩЕНКО, директор Московского городского центра педагогического мастерства:

— Метапредметная олимпиада во многом возникла по инициативе учителей, это не олимпиада, которая придумана для учителей, исходное предложение по формированию содержания заданий, подходов к ним поступило именно от лучших учителей Москвы. Эта олимпиада по-своему развивает те традиции, которые уже были заложены в Москве в различных учительских соревнованиях, например, недавно были подведены итоги творческого конкурса учителей математики, который тоже был придуман учителями математики Москвы, он существует уже много лет. Очень хорошо, что с прошлого года по инициативе Департамента образования и при его поддержке Городской методический центр и Центр педагогического мастерства проводят такую олимпиаду по всем предметам. Математикам в каком-то смысле проще, у них наука чуть более формальная, а здесь перед нами стояла задача вместе с лучшими педагогами города придумать такие задания, которые действительно были бы интересны учителю и ориентировали его на развитие. Составление заданий оказалось достаточно непростой задачей, и мы очень рады, что задания, которые были на первой олимпиаде, понравились учителям, эта работа была проведена и для второй олимпиады, традиции развиваются. Подчеркну, что эти задания содержали как часть, связанную просто с предметными знаниями, когда надо, например, решить задачу по своему предмету - математике, физике, химии, так и творческое задание по другим предметам. Хочу подчеркнуть, что эти задания содержали определенную метапредметную часть. Мы, конечно, не можем требовать от учителей, чтобы они решали задачи Всероссийской олимпиады, хотя многие из них и стараются. В заданиях



был также блок, в котором учитель оценивал специально подготовленные для школьников задания. Учитель должен был выполнить и педагогическую работу - найти ошибку, провести анализ работы, составить соответствующие задания. Очень важно, что участие в заочном туре чисто анонимное, никто - ни школа, ни коллеги - не знают, что учитель участвовал в этой олимпиаде, если он участвовал неудачно, эта информация доступна только ему одному. Мы понимаем, что тут очень важен авторитет учителя в первую очередь для ребят, поэтому то, что учитель выиграл, мы, естественно, с радостью сообщаем, награждаем учителей. Нам приятно, что в этом году конкурс «Учитель года Москвы» использует наше начинание - метапредметную олимпиаду как точку входа в конкурс. Тех учителей, которые выступили в ней успешно, приглашают на следующий этап конкурса. Мы понимаем, что конкурс «Педагог года Москвы» уже имеет свои традиции, свои особенности; кроме предметных компетенций у учителя должно быть много других качеств, которые важны в том числе и для представления учительской профессии в публичном пространстве. Учителя, которые выигрывают конкурс в номинации «Учитель года Москвы», - учителя, которые могут себя успешно представить в медиапространстве. Не захотят победители метапредметной олимпиады пойти на конкурс, никто их неволить не будет, но успешно выступающие на конкурсе будут уже теми, кто продемонстрировал свои замечательные качества на олимпиаде. Нам приятно, что многие задачи, что были у нас на олимпиаде, уже стали определенным фольклором, их обсуждают, это очень интересный материал для повышения квалификации.

Михаил БОРОДИН, заместитель руководителя Городского методического центра:



— В этом году мы снова провели метапредметную олимпиаду для учителей московских школ, могу сказать, что с каждым годом олимпиада привлекает все больше участников. Педагог, как известно, может научить только тому, чем в совершенстве владеет сам. Наша олимпиада и предназначена для поддержки талантливых педагогов. Задания олимпиады необычные, они были несколько нестандартными и предлагали учителю продемонстрировать не только обладание простыми знаниями по своему предмету, фактами из этой предметной области, но и знания в связи с другими учебными предметами, с другими науками, естественно, в связи с актуальными событиями реальной жизни.

От участников олимпиады мы ждали еще и умения, и представления об универсальных учебных действиях, знаний о теории и методике обучения детей, естественно, знаний в области обучения на основе фундаментальных понятий.

Алиса ДИНЦИС, учитель английского языка и заведующая кафедрой иностранных языков школы №1242 с углубленным изучением иностранных языков, победитель Первой метапредметной олимпиады «Московский учитель»:



— Все началось в прошлом году, когда очень творческий директор нашей школы Ирина Палихова предложила мне принять участие в метапредметной олимпиаде. Я с радостью согласилась, имела честь и радость стать победителем этого замечательного профессионального конкурса. Современная школа формирует у учащихся понимание целостности мира, основанной на связи всех процессов и явлений, происходящих в обществе. На мой взгляд, одной из основных причин фрагментарности знаний учащихся становится разобщенность предметов, отсутствие метапредметных связей, хотя, с другой стороны, в мире мы наблюдаем интеграцию в разных областях человеческой деятельности, в частности, в сфере образования, информационных технологий, науки, культуры. Перед педагогами и школой стоит важная задача - помочь нашим детям сформировать эту целостную картину. Что такое школа для ребенка? В первую очередь это учитель нового поколения - всесторонне развитая личность. На мой взгляд, школа интересна ребенку, растет, развивается, живет только тогда, когда учитель вызывает интерес у своих учеников. Мы, учителя, должны идти в ногу со временем, но тут самый главный вопрос, как это сделать. Думаю, мы должны заниматься саморазвитием, оставаться интересной, многогранной личностью, профессионалом не только в своем предмете, но и за его пределами. Метапредметная олимпиада направлена на самореализацию учителя, задания помогают педагогу реализовать его творческий потенциал и применить изобретательность при решении актуальных проблем и ситуаций. В этой метапредметной олимпиаде мне представилась уникальная возможность где-то использовать метод вероятностного прогнозирования, а где-то просто свой интеллектуальный багаж. Теперь я от всей души рекомендую коллегам участвовать в этом уникальном, интересном профессиональном конкурсе, это позволит нам найти новые пути для формирования межпредметных связей, повысить эффективность обучения и создать благоприятный микроклимат в классе.

Как оценивать учителя?

Более двадцати лет назад Московская городская организация профсоюза вместе с Департаментом образования стала учредителем конкурса «Московский учитель». За прошедшие годы столица получила множество победителей и призеров этого профессионального испытания, которые были и продолжают оставаться защитниками прав педагогов. Недавно учителя года Москвы приняли участие во Всероссийском съезде участников апробации профессионального стандарта педагога, который состоялся в Московском городском психолого-педагогическом университете.

Дмитрий БЕСПОЛОВ, учитель физической культуры школы №2121, тренер по регби, учитель года Москвы-2004, заслуженный учитель Российской Федерации, почетный работник общего образования РФ:

— Все исследования педагогов с помощью сдачи тестов, анкетирования пока не учитывают особенности всех предметов. Сейчас испытаниям подвергают учителей лишь двух предметов - русского языка и математики. Мне, например, очень обидно, что это так, потому что мой предмет - физическая культура - напрямую связан со здоровьем ребенка.

При оценивании учителя физической культуры, до которого, думаю, дело все же дойдет, нужно учитывать, что у него образовательное пространство не ограничено классом, доской, указкой. Это зал, в котором драматургия урока развивается по своим законам.

На уроках по нашему предмету очень важен гендерный подход, учитывающий различие мальчиков и девочек. Если учитель физической культуры мужчина, то для меня важно, как он взаимодействует с девочками. Есть учителя, которые подходят к девочке и говорят: «Можно я тебе покажу технику?», то есть просят разрешения, так вести себя учителю, по-моему, очень важно. Я знаю, что в европейских школах, где строго контролируют гендерный подход педагога, мужчина - учитель физической культуры не может подходить к девочкам и девушкам ближе, чем на 50 сантиметров. Но я думаю, как тут оценить работу учителя?

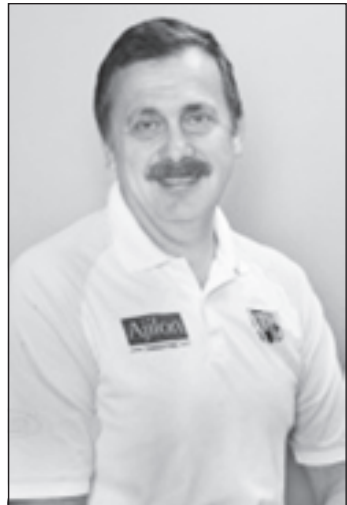
В учебном классе дети получают разные оценки по разным предметам. У учителя физической культуры тут особое положение. Да простят меня коллеги-предметники, но если ребенок получает двойку, то значит, у него не очень умный учитель, двойка ученика - это ошибка педагога. Для урока физической культуры двойка ученика вообще драма.

Сегодня обсуждают вопрос о том, что профессионально учителя должна оценивать ассоциация его коллег. Оценивать будут и учителя физической культуры, у которого главная задача - поднять ученика со скамейки в спортивном зале. Если учитель на занятии отбивает у ребенка охоту заниматься его предметом, то ребенок, скорее всего, никогда больше не подойдет к тренажеру, не пойдет в фитнес-клуб, в отличие от занятий у хорошего учителя математики. Наверное,

надо говорить о том, что, входя в зал и оценивая учителя физической культуры, мы должны понимать, что тут существует и очень важна модель поведения, образа жизни учителя. Если он рассказывает о том, что вредно курить, а от него самого пахнет табаком, то такого не должно быть.

Большой недостаток оценка учителя физической культуры по тем кубкам, которые завоевывали его ученики и команды, ведь это по большей части тренерская работа.

Мы все время говорим об инклюзии, все время делим детей на группы. Ни в одной школе в странах мира этого нет. Что происходит? Предположим, учитель смотрит на группу детей и говорит: эти пойдут в основной зал, эти будут сидеть на скамейке, пото-



му что им нельзя заниматься физкультурой. Но я считаю, что этого быть не должно, в других странах учитель физической культуры вообще запрещено акцентировать внимание на здоровье ребенка, он должен уметь его социализировать. В самом деле, если ребенок имеет большое сердце, не надо заставлять его бегать кросс, но метнуть мяч он то в состоянии.

Министерство образования и науки РФ успешно проводит Всероссийскую олимпиаду по предметам. По всем предметам ребенок может участвовать в этой олимпиаде, а по физической культуре это могут сделать только 50 процентов детей у нас абсолютно здоровые. Что делать остальным? Здесь просто идет нарушение прав ребенка. Сколько раз мы пытались говорить об этом, призывали - давайте делать такие школьные олимпиады, чтобы в них могли участвовать все, ну не может ребенок пробежать дистанцию, пусть хотя бы дротик метнет. То же самое сейчас происходит с президентскими состязаниями, которые у нас считают

самыми престижными, в них могут участвовать только здоровые дети. А куда деть будущих паралимпийцев? Может быть, стоит проводить паралимпиаду по предмету?

Очень важна при оценке учителя этика, например, большинство учителей физической культуры, особенно молодых, используют на уроке свисток. Если человек работает в зале большое количество времени, он четко знает, куда можно встать, чтобы дети его услышали. Недобросовестные учителя физической культуры свистком могут убить ребенка, когда раздается свисток, дети сразу начинают затыкать уши. Учителю начальной школы очень важно понять, как разговаривать с детьми. Если он опускается перед ребенком на колено, я сразу поставлю ему плюс. Но чаще всего учитель физкультуры нависает над ребенком и начинает ему что-то говорить. Если дети в начальной школе на занятии врезаются в него, они ему доверяют, если они стараются от него уйти, то скорее всего, у такого учителя есть проблемы общения с ребенком. Как оценить при этом учителя?

Наверное, очень важно давать учебный материал с примерами, исходя из современных технологий, ведь они другие, я все время об этом говорю. Например, современные дети не понимают, что такое «четверть пятого», потому что у них электронные часы. А мы даем учебный материал немного по-другому, у нас есть цифры, ребенок не понимает, о чем я говорю, а я пытаюсь его научить тому, чему меня научили в СССР, ничего хорошего при этом не получится.

Учителя разных предметов - математики, физики, истории, - входя в зал, понимают, что перед ними учитель, видят, как он общается с детьми, но оценить им учителя физической культуры сложно. Наверное, действительно этой оценкой должна заниматься Ассоциация учителей физической культуры, специалистов, которые, может быть, в форме рекомендаций, каких-то бесед смогут оценить этого учителя.

Если говорить о педвузах, то там есть такой предмет, как «Актерское мастерство». Но учителя физической культуры не актеры. Я могу движением сделать нечто такое, что детям будет интересно, но я к этому пришел за счет своего тридцатилетнего педагогического опыта, в институте меня никто этому не учил. А учителя физической культуры надо учить, чтобы он стал педагогом и получал высокую оценку у своих коллег.

Мнение по поводу

Аркадий МАРГОЛИС, первый проректор МГППУ:

— Если мы не придумаем эффективную формулу оценки труда учителя на основе профессионального стандарта, то она все равно будет придумана, но не будет совершенной, если учителя как эксперты не примут в этом участия. Может быть, будут придуманы системы оценки на уровне образовательной организации, но они не отменят той системы, которая будет создана в целом для страны. Оценка учителя профессиональным сообществом - это, если хотите, последний шанс придумать такую систему оценивания качества собственной работы, которая не будет задана бюрократически сверху, за которую будет стоять само профессиональное сообщество. То главное и общее, что прозвучало на нашем съезде: такую оценку должны делать сами профессионалы-коллеги, эта оценка, конечно, должна быть за реальный труд. Учитель физической культуры не может оценивать по бумагам, насколько эффективен труд другого учителя физической культуры, который говорит: «Моя квалификация соответствует такому-то уровню!». Для этого надо реально рассмотреть саму эту деятельность, придумать, каким образом структурировать анализ этой деятельности, на что обращать внимание и как.



Владимир КРУЖАЛОВ, учитель истории и обществознания ЧОУ «Ломоносовская школа», учитель года Москвы-2009:

— Известно, что в XVIII-XIX веках британский флот был самым лучшим и эффективным в мире по нескольким причинам. Одна из причин - идеальный офицерский корпус, начиная с адмиралов и заканчивая мичманами. Я понимаю, что исто-



рия не терпит сослагательного наклонения, но позволю себе предположить: если бы они тогда составляли критерии отбора мичмана, капитана и адмирала, то британский флот не был бы первым в мире и уж точно не был бы самым эффективным.

Как была устроена английская система отбора в офицеры? Существовали так называемые мичманские и лейтенантские, капитанские и адмиральские экзамены. Для приема этих экзаменов (а их назначали на определенное время) собирали коллегии. Если экзаменовали в мичманы, в коллегии собирали лейтенантов и капитанов, если принимали в лейтенанты - капитанов и адмиралов. На этих экзаменах заполняли всего лишь одну бумагу, которая называлась патент. Претендент либо получал патент, либо ему предлагали прийти в следующий раз. Учитывая то, что удалось Британии, а историки не дадут соврать, в XVIII-XIX веках, мне кажется, что такая форма была эффективной.

Существуют всего лишь две формы оценки - инструментальная и экспертная. К сожалению, наша система образования основана на презумпции виновности учителя и недоверии ему. Мы можем изобрести сто одно измерение, но если у нас не будет профессионального экспертного сообщества, чье мнение будут уважать без предварительных измерений, то мы не получим качественного и эффективного сообщества. Качественное и эффективное сообщество, на мой взгляд, - это один из ключевых факторов успешности системы образования. Но тут надо признать, что профессиональное экспертное сообщество очень неудобно чиновникам по причине того, что у этого сообщества есть свои мнения, своя линия, своя независимая позиция.

Поэтому если мы хотим, чтобы наша система обрела черты, как эффективный британский флот в XVIII-XIX веках, у нас должно быть меньше бумаг, больше дела и выше экспертные оценки.

Анзор МУЗАЕВ, заместитель руководителя Рособнадзора:

— Я бы осторожно относился к тому, чтобы привязывать и давать право выбора учителя по результатам сдачи экзаменов учениками. Мы имеем дело с мнениями лучших педагогов страны - учителей года, но понятно, что учителя этим заниматься не будут. У нас есть прецедент (а я как представитель Рособнадзора подчеркну, что все жалобы из регионов стекаются к нам), когда в июле прошлого года на прием пришел родитель с дочерью-выпускницей, которую учитель не допускал к итоговой аттестации по истории. Выяснилось, что выпускница сдала пробный ЕГЭ с результатом 65 баллов, а у этого учителя ниже 80 баллов никто из учеников не получал, поэтому он говорил девочке: «Ты мне испортишь статистику!» Это не единичный, а частый случай в мегаполисах, в регионах, там, где у школ есть рейтинги. Наш случай на грани самодурства, но таково учительское сообщество: кто-то подходит правильно, а кто-то вот так. Поэтому, я считаю, нужно очень осторожно относиться к оцениванию деятельности учителя в привязке к результатам экзаменов.



Совсем недавно я ходил на вечер встречи выпускников. Как быстро пролетели десять лет после школы! Мы начали с привычных разговоров о том, кто, как, где и чем занимается. Большинство выпускников работают, занимаются своим бизнесом, кто-то в хорошей преуспевающей компании, кто-то стал юристом или менеджером. Ребята спросили меня: «Максим, а ты где? До сих пор работаешь в школе? А ты не собираешься идти куда-то дальше, пора уже расти по карьерной лестнице!»

И минуты не сомневаясь, я ответил: «А вы помните нашу школьную жизнь? Помните, что мы не только учились в школе, но мы и жили ею, нас невозможно было выгнать, потому что нам

Моя работа изменила жизнь

было в ней интересно, в школе кипела жизнь, и учителя с нами сидели до позднего вечера, никогда не отказываясь нам в чем-то помочь? И помогали - не только в учебе, но и в разных жизненных ситуациях!»

Я пошел работать в свою школу. Меня впервые десять лет назад называли Максимом Сергеевичем, я переступил порог школы в 1994 году, она стала для меня вторым домом. Вот именно в этот момент в этом доме началось мое становление как вожака, как педагога.

Да, я в школе, и я этим живу! Хотя я и поступил сразу после школы в экономический университет, получил специальность экономиста, но так и продолжал работать в школе. Просто за эти годы понял, что мне не интересна работа с бумажками. А экономика? Я с ней не порвал, веду уроки, провожу курсы для ученического самоуправления. Мне очень интересны живые, горящие от радости глаза детей, их счастливая беззаботность и незакомплексованность - этому они меня и учат. Как же не хватает этого нам, взрослым, в современной жизни! А расти и развиваться дальше мечтает любой человек. И в этом как раз и помогают мне мои ученики! Ведь если бы не они, может быть, я и не стал бы осваивать профессии учителя информатики, менеджера в образовательной деятельности. А так я и сейчас продолжаю учиться, заканчиваю аспирантуру Московского государственного гуманитарного университета им. М.А.Шолохова.

У меня были очень хорошие учителя и в школе, и в университетах, я старался получить все возможные знания! Мне хочется научить моих ребят развивать свои самые разнообразные таланты, измениться, стать добрее и умнее, дать возможность стать успешным любому ребенку, но и они меня учат дружить, доверять людям, ведь с возрастом мы становимся немного пессимистами и прагматиками. «Вы можете быть с ними сухи до последней степени, требовательны до придирчивости, вы можете не замечать их... Но если вы блещете работой, знанием, удачей, то спокойно, не оглядываясь: они на вашей стороне... И наоборот, как бы вы ни были ласковы, внимательны в разговоре, добры и приветливы... если ваше дело сопровождается неудачами и провалами, если на каждом шагу видно, что вы своего дела не знаете... никогда вы ничего не заслужите, кроме презрения...». Эти слова Антона Макаренко давно запали мне в душу и стали путеводной звездой всей моей педагогической работы. И в работе заместителя директора по воспитательной работе, и в работе куратора ученического самоуправления школы и района я всегда стараюсь придерживаться этого принципа. Для меня это не просто работа -

это моя жизнь. А для этого мне нужны прочные знания, которые я могу передать детям, для этого нужна душа, чтобы не черствели сердца. Когда радостные дети рядом со мной, мое сердце тоже не остается равнодушным. Я хочу, чтобы ребята научились общаться между собой, чтобы первоклассник мог подойти к выпускнику, учителю или к директору и задать любой интересующий вопрос, чтобы чужая беда не была чужой. Этого принципа я придерживаюсь и на уроках, и в любой другой деятельности.

Я спросил: «А у вас есть такое?» Одноклассники с грустью опустили головы... Школьная соседка по парте с недоверием посмотрела на меня: «Мечтатель! Но ведь современные дети прагматики и реалисты. Наверное, не

все так гладко? Какие ребята в вашей школе?»

Да самые обычные, но для нас они самые лучшие. Я пытаюсь привить им доброту и равнодушие к окружающим, показать мир, в котором люди не просто говорят, но и делают! И знаете, как горят их глаза, когда они делают что-то полезное! Помощь детям из интерната «Алмазово», собачьему питомнику, участие в акциях «Твори добро!», встречи с детьми из дома малютки учат моих ребят быть добрыми, прививают чувство сострадания к окружающим. Участие в параде на Красной площади, районный конкурс военно-патриотической песни у костра воспитывают ненаигранное чувство патриотизма. Победы в спортивных соревнованиях научили идти до конца и привили командный дух, общие дела, которые мы делаем вместе, дают возможность определиться, найти себя в современной жизни. Дети становятся добрее и душевнее, ну и я, конечно, тоже.

Я спросил своих учеников: «Каким они меня видят?»

«Вы очень добрый и интересный человек. Всегда поможете в трудную минуту и поддержите. Отличное чувство юмора. Можно доверять и быть уверенным, что вы никому не расскажете. Всегда можно спросить совет. Вы постоянно тратите свое время на детей. Ездите на разные мероприятия и конкурсы. Это говорит о вашей глубокой, искренней и доброй душе. Вы клевый, и мы с вами на одной волне. Как говорит Таня, вы не нудный и не консервативный, как многие учителя. Вы хорошо учите и хорошо объясняете. Ах да, еще вы очень добрый и щедрый, потому что только с вами мы можем ездить в Макдоналдс за ваш счет после победы в конкурсах. Вы очень хороший друг!» (Елизавета Дорошенко, ученица.)

А самое главное, я считаю, что детям нельзя врать, потому что, обманувшись однажды, они перестанут тебе верить. Обычная ли наша школа? С одной стороны, да, самая обычная, а с другой стороны, это особый мир, в котором дети не просто получают качественные знания, мы не просто учитель и ученик, мы партнеры по образованию. Я учу их, они меня, я даю им интересные возможности, они поддерживают меня во всех новых начинаниях. И мы счастливы! Именно поэтому я буду работать только в школе!

Максим СПИРИДОНОВ,
заместитель директора по социализации
и воспитанию гимназии №402
им. А.Молдагуловой

Любовью за любовь

Я пришла в школу не сразу. Окончив Тимирязевскую академию, сначала работала в природоохранном учреждении. Недолго. Работа моя показалась мне скучной, неинтересной и, главное, никому не нужной. Именно в тот момент я остро почувствовала справедливость слов Н.С.Лескова, который сказал однажды, что лучше ничего не делать, чем делать ничего. Я поняла тогда, что хочу работы: живой, с людьми, а еще лучше с детьми...

Все чаще и чаще я стала вспоминать, как мне нравилось в школе, когда была старшеклассницей: заниматься с младшими ребятами, ходить с ними в походы, инсценировать сказки на Новый год, организовывать конкурсы и концерты. Мне было хорошо с детьми, у меня все славно получалось.

А может, пойти в школу? Ведь я могу преподавать биологию, химию. Я стала представлять себе, как перешагну порог классной комнаты и вольюсь в особый, ни на что не похожий школьный гомон, как ребята, не сразу заметив меня, понемногу затихнут, а я сначала пройду между партами, загляну в их лица, потом начну с ними разговаривать с тайной надеждой расположить к себе. Ну да, я буду делиться своими знаниями и общаться с ребятами, живыми, любопытными, непосредственными. Вот чего я очень хочу...

Постепенно мое желание превратилось в навязчивую идею, и довольно скоро я оказалась в школе. С первых же дней я нырнула в клокоцущий поток беспокойной жизни, полный трудов, тревог, ошибок, преодолений, но никогда не пожалела о своем выборе, поняла, что это мое дело, мое предназначение. Мне интересно в школе все, кроме, конечно, заполнения журналов, различных собраний и тому подобного. А больше всего мне нравятся дети, я будто наяву слышу голос одного древнего философа: «Заберите у нас все, оставьте только детей». Я это очень понимаю.

Может быть, самое привлекательное в моей работе - это то, что те самые дети, мои ученики, которым я на уроках рассказываю о многообразии живого окружающего мира и о строении клетки, очень многому учат и меня. Стало быть, мои ученики одновременно стали и моими учителями. Учеба происходит почти незаметно, я это не сразу осознала, но когда поняла, обрадовалась. Чему же они меня учат? Ну, во-первых, они меня очень организуют, я сразу уяснила, что не могу опоздать на урок, это вообще исключено. Постепенно именно мои ученики научили меня продумывать урок, выстраивать его, рассчитывать все сорок пять минут до последней минутки. Очень понятно, что со звонком дети утрачивают интерес к сути дела, они уверены, что звонок их друг, их помощник, спаситель, никто не имеет права отнимать у них такое важное для них, такое долгожданное время перемены. Сначала это меня немного удивляло, потом я вспомнила себя в их возрасте, вспомнила, как много всего успевали мы на переменах: и рассказать друг другу, что было вчера, и поить чей-то равнодушный заинтересованный взгляд, и просто поболтать. А еще я вспомнила, как звонок на урок, напротив, всегда звучал враждебно и, что удивительно, казался нам всегда неожиданным, как будто за школьные годы мы не привыкли, что он непременно прозвонит в свое время... И я поняла детей - надо все успеть до звонка. Правда, у меня осталась робкая надежда: может быть, если я когда-нибудь стану Мастером, дети, замороженные, будут слушать меня затаив дыхание, не обращая внимания ни на что. Но пока, как это там, в

«Золушке» Шварца, я еще не волшебница, я только учусь.

«По рассуждению зрелом», дети правы. Они со свойственным их возрасту максимализмом не выносят никакого давления, пренебрежения правами их личности, отношения свысока. Учителю нужно быть очень корректным и тонким, чтобы сохранить дистанцию, не пойти на поводу у детей, превратившись в слабика, которого прежде всего сами дети ни во что не будут ставить, в то же время никого не обидеть, не унижить и ни в коем случае не задеть чью-то ранимую детскую душу словом, пренебрежительным взглядом или просто невниманием и холодом. Как же трудно соблюсти эту грань, не переступить ее! Я этому еще не научилась, но я учусь, учусь каждый день.

Я учусь у своих учеников и справедливости. Известно, что у ребят чувство справедливости обостренное, гипертрофированное. Меня, например, очень удивляло, что когда я во время урока делаю кому-нибудь замечание, то сразу слышу возмущенный голос: «Это не я, это Бобков начал...» Поначалу меня это очень раздражало, я пыталась объяснить детям, что мы на уроке, а не в суде, некогда разбираться, кто первый, кто последний. И все-таки дети победили: теперь я делаю замечание и тому и другому. Побороть их желание найти одного истинно виновного мне не удалось.

А еще ребята учат меня терпению. Я поняла, раздражение всегда возникает из-за того, что другой человек не такой, как ты, другой, а это совершенно неправильно, человек свободен, человек самобытен. Любого надо постараться понять, а не подгонять под себя. Относится это и к детям, интересно то, что именно они привели меня к такому выводу - научили.

Еще я заметила, что с детьми невозможно быть нечестными, они чувствуют любую фальшь. Я честна с детьми даже в мелочах. Если кто-то задает мне вопрос, ответа на который не знаю, я не вилую и не лукавлю: «Не знаю, ребята, спросите. Но обязательно узнаю и расскажу». Могу долго, даже несколько часов, решать задачу и обязательно нахожу ответ, а на следующий урок приношу детям его «в клювике».

Мои ученики-учителя убедили меня в том, что свой авторитет учитель должен зарабатывать, что он не бесплатное приложение к профессии, причем зарабатывать ежедневно, каждый день заново.

Когда я только начинала работать в школе, я хорошо понимала высказывание К.Д.Ушинского о том, что учитель до тех пор учитель, пока он учится сам. Я понимала это, но думала, что это касается углубления знания по своему предмету, что нужно много читать, совершенствовать методические приемы. Это действительно все нужно делать и даже необходимо, но я не знала тогда, что главным моим учебником будет школьная жизнь, а главными учителями станут мои ученики.

Замечу еще, что мои знакомые и друзья любят на досуге порассуждать о том, что, дескать, наше поколение было лучше, добрее, что мы больше читали книг, были дружнее, активнее, в чем-то я с ними соглашаюсь, но часто и спорю. При этом я знаю, что можно за многое критиковать и наше время, и сегодняшнюю школу... Но только не детей, непосредственных, отзывчивых, всегда готовых к добру и всегда идущих за тобой, если им интересно, если ты к ним с любовью, за которую, кстати, они всегда платят сторицей, они всегда щедры.

Главное - они еще учат тебя, при этом как бы вовсе не уча, то есть самым бескорыстным, самым настоящим образом.

Анастасия ШАРАПОВА,
учитель биологии школы №1449

Когда сидишь за партой перед учителем, кажется, что работа его очень простая - рассказывай себе тему по учебнику да ставь оценки. Кто из нас не играл в детстве в «школу», рассаживая кукол и рисуя оценки в импровизированный журнал-тетрадку? Когда оказываешься по другую сторону, понимаешь - не все так просто.

Профессия учителя - тяжелый труд, причем труд и физический, и моральный, и духовный. В первую очередь это ежедневная работа над собой, ведь сегодня мы должны стать лучше, чем вчера. На учителя всегда смотрят десятки глаз оценивающе, с любопытством, в ожидании. Ему нельзя отступить и подвести, нельзя разочаровать, ведь именно он ведет ученика в мир знаний, направляет его. Быть учителем - это быть одновременно и другом, и наставником, и соратником.

Молодым специалистам зачастую кажется, что учиться им уже нечему. Они только что окончили университет, всё знают, и теперь рвутся в бой, чтобы применить свои навыки на практике. Так ли это? Можно ли остановиться на достигнутом? Достаточно ли знаний, полученных в школе, университете? Как сказал Сократ: «Единственное, что я знаю, это то, что я ничего не знаю». На мой взгляд, если человек считает, что он уже все умеет и учиться ему больше нечему - его профессиональный и духовный рост остановился. Такой человек не способен научить чему-то других, и ему не место в нашем непростом деле.

Но есть и те, кто согласен, что учиться можно и нужно всю жизнь. Тогда возникает следующий логичный вопрос: у кого учиться? Сейчас есть много самых разнообразных возможностей: можно посещать различные семинары, лекции, изучать научную литературу, беседовать с настоящими профессионалами своего дела, получить еще одно образование, в конце концов. Но нельзя забывать о главном источнике вдохновения и новых знаний для учителя: об учениках.

Мир меняется не по дням, а по часам. Прогресс не стоит на месте, все меняется, а главное - дети. Нельзя подобрать единую модель обучения для всех и пользоваться ею неизменно много лет. Что подходит одному человеку, совершенно неприемлемо для другого. Каждый наш ученик - это уникальный, неограниченный «алмаз», который попал в нашу сокровищницу. Наша задача не испортить его, а, наоборот, подчеркнуть и приумножить его красоту, в нашем

случае - ум, доброту, воспитанность и другие очень важные личностные качества, увидеть в нем самое лучшее, помочь маленькому человечку «засиять» на солнце.

Мой предмет, английский язык, не из простых. Особенно для маленьких деток, которые только начинают учиться и еще многого не знают даже в родном языке. К тому же английский - это не основной школьный предмет. Для многих гораздо важнее русский язык и математика, именно на них они

умы за собой в мир иностранного языка. Лучшая награда за эти старания, когда ты видишь успехи своих детей, их гордо поднятую руку с возгласом: «Я знаю! Можно я отвечу?» И вот тогда понимаешь, что все делаешь правильно. Конечно, бывают и трудности, как у всех: страдает дисциплина, забываются дома тетрадки, книжки, иногда не делается домашнее задание, тяжело даются сложные темы. Но от трудностей никуда не деться. Они лишь вдохновляют на ра-

Мой юный друг, мой друг бесценный

делают упор. Да и не все родители могут помочь своему ребенку с английским языком. Именно поэтому так важно заинтересовать ребятам с самой первой минуты, показать им, что учеба - это интересно и увлекательно.

Первый мой урок в качестве учителя дался мне непросто. «Как сделать так, чтобы стало интересно, как понравиться детям, как сделать легко и понятно?» - с такими мыслями я шла в школу. Вспомнила свою учительницу по английскому языку, то, с каким хорошим настроением она приходила на уроки, как четко и грамотно объясняла материал, как творчески подходила к сложным темам, как интересно и увлекательно проходили наши уроки. Именно тогда я полюбила иностранный язык. И вот сейчас я сама - учитель. Перед каждым уроком я думаю о том, как объяснить проще, как сделать ту или иную тему интереснее, как увлечь детские

боту над собой, на поиск новых решений, идей.

Работая со своими учениками, я каждый день открываю для себя что-то новое, мы с ребятами учимся друг у друга. Я - их искренности, детской наивности и умению радоваться мелочам. Они же с моей помощью учатся работать в команде, слушать и слышать друг друга, уважать чужое мнение, находить и анализировать информацию, а главное - применять полученные знания на практике.

Не важно, какие трудности нам еще встретятся на пути, одно я знаю точно: когда видишь блеск в глазах детей, радость и улыбку на их лицах, их гордость за самих себя - понимаешь, что всё не напрасно. И, хоть путь порою и тернист, нужно непременно двигаться дальше, навстречу знаниям!

Наталья СИДЕЛЬНИКОВА,
учитель английского языка
гимназии №1528

Не надо притворяться продвинутым, надо быть самим собой

Не раз ученики спрашивали меня: «Почему вы стали учителем?» Очень быстро я поняла, что они ждут правды, и увидела, что дети учат меня быть честной в первую очередь с самой собой. Тогда и я в ответ могу ждть от них искренности. Так для чего же я пришла в школу? Теперь точно знаю: я пришла учиться.

Каждый день мне приходится отвечать на «сто вопросов взрослому»: «Какое у вас любимое блюдо? Какая музыка вам нравится? У вас в школе был мальчик? Какое у вас хобби? Чем вы занимаетесь после работы?» Мои ученики не хотят видеть во мне лишь кладез знаний, они хотят видеть человека! Кроме того, они сами хотят стать для меня личностями, а не безликими пятнами за партами, потому и стремятся рассказать о себе, своих интересах, увлечениях, проблемах в школе и дома. Дети учат меня тому, что человеческие отношения важнее всего.

Учителю нужно быть готовым к тому, что ученики могут спросить все что угодно. Они хотят получить от тебя информацию из любой научной области. И совершенно не важно, какой предмет ты преподаешь. Ты учитель, а значит, ты должен знать! Мои ученики напоминают мне, что нужно развиваться, постоянно идти вперед, получать новые знания, чтобы быть интересной в первую очередь им. Ведь на каждом уроке не только мы, учителя, оцениваем детей, но и они оценивают нас, поверьте, их суд гораздо строже.

Я замечая, что учителя всегда требуют от своих учеников уважения, но точно знаю, что уважение нельзя получить силой. Этому меня научили мои ученики. Для того чтобы дети тебя

уважали, нужно перестать быть только учителем, а стать другом, помощником, советчиком, родным человеком. В конце концов, нужно самому начать уважать своих учеников, в каждом найти что-то такое, за что можно ценить, искренне интересоваться их жизнью, дети ответят тебе тем же.

Все знают фразу: «Школа - второй дом», но далеко не все признают, что школа - это еще и театр боевых действий. Ученики - это мои учителя в области тактики и стратегии ведения «холодной войны». Теперь я точно знаю, что необходимо быть во всеоружии: иметь шутовское слово для того, кто провоцирует, строгое слово - для задиры, ласковое - для тихони. Нужно держать в голове множество цифр, дат и фактов, нужно уметь признавать свои ошибки и прощать ошибки другим. Тогда ты сможешь жить в школе, а не выживать.

Именно здесь, в школе, я по-настоящему прониклась смыслом высказывания: «Для того чтобы брать, нужно сначала отдать», смысл этот мне открыли мои «маленькие учителя». Не требуй слишком многого, пока сам не научился многим жертвовать, не застав-

ляй силой, а увлекай своими эмоциями, не жди слов благодарности, если не умеешь благодарить других. А я точно знаю, нам есть за что сказать спасибо своим ученикам, например, я благодарна им за то, что научили ничего не бояться, чаще улыбаться и быть сильной.

Самое главное, «мои дети» учат меня смотреть правде в глаза: они находятся в своем времени и на своем месте. А вот мы, учителя, пришельцы из прошлого. Нужно перестать смотреть на учеников свысока, ругая новое поколение. Пришло время обратить взгляд на себя и подумать, как не стать лишним в современном мире, как не отстать. Я не считаю, что учителю нужно притворяться продвинутым, ведь дети чувствуют фальшь. Мне кажется, достаточно быть собой, признавая при этом право детей на свои собственные мысли, страсти, стремления. Тогда, несмотря на опыт и количество прожитых лет, у учителей и учеников будет удивительная возможность учиться друг у друга.

Елена БАБИНА,
учитель русского языка и
литературы школы №536

Кто в учениках не побывал, тот и учителем не будет

А вы когда-нибудь пытались ответить на вопрос: «Могут ли ученики быть учителями для своих педагогов?» Я размышлял над этим, а в моей голове промелькнуло большое количество мыслей, вопросов к самому себе. И получилось так, что у меня состоялся разговор с самим собой.

- Вопрос в лоб: могут ли ученики быть учителями для своих педагогов?

- Это очень сложный вопрос. Кто-то сразу категорично скажет: «Нет!» и, конечно же, будет прав. Чему могут научить дети учителей? Как правильно вести уроки? Что рассказывать на занятиях? Или как заполнять ту или иную форму документации? Конечно, этому они не могут научить нас, учителей. Но мой опыт работы в школе дал мне иной ответ на этот вопрос. Дети очень любознательный народ. Им постоянно хочется узнавать что-то новое, ранее неизведанное. Они как губка, все время впитывают даже самые маленькие капельки новой информации. Чтобы постоянно поддерживать в них эту тягу к новым знаниям, мне самому необходимо постоянно развиваться, углублять свои знания по предмету. Дети побуждают к саморазвитию и самосовершенствованию профессиональных навыков и знаний.

- Но ведь мы же не только педагоги, но и люди. Могут ли дети научить нас чему-нибудь в жизни, а не в работе?

- Наши ученики шумные, озорные, веселые... Они могут научить педагога быть живым, чувствовать жизнь, радоваться ей. Общась с ними, я учусь получать радость от жизни. Наслаждаясь каждой прожитой минутой, каждым моментом. Как сказали бы мои дети: «Cargе dіem» - «Живи одним днем». Радуюсь тому, что новый день наступил, что солнце взошло, что выпал первый снег... Наши ученики учат нас быть живыми людьми, а не бездушными забывшими программу зомби. Ученики помогают мне всегда оставаться оптимистичным и позитивно настроенным.

- Часто учителю приходится быть невольным свидетелем личных взаимоотношений между детьми. Помогло ли это чему-либо научиться?

- Вся школьная жизнь детей проходит перед глазами и видна как на ладони. Сам того не желая, я наблюдаю за ними. Все их действия и поступки, все отношения и реакции на события, все монологи и диалоги - все, как в фильме, в котором они герои, а я зритель. Этот фильм помог вспомнить, что дружба должна быть искренней, без фальши, ничего не требующей взамен - простой и крепкой. За «лучшего-самого-самого-на-всю-жизнь друга» можно свернуть горы. Учителям стоит учиться их связи друг с другом, взаимопомощи и взаимовыручке, отстаиванию интересов друга, преданности и бескорыстности. Мои ученики помогли мне по-новому взглянуть на отношения между людьми и в принципе на отношение к обществу.

- Что же еще педагог может перенять у своих учеников?

- Они же дети. Их сила - в эмоциях и искренности, в небезразличии. Но... И дети-ученики могут еще кое-чему научить. «Например?» - спросите вы. Они могут научить быть сильными и никогда не сдаваться. Глядя на то, как какой-нибудь ученик сидит и читает параграф, который никак не дается, глядя на его упорство, понимаешь, что такое упорство можно проявлять и в обычной жизни. И этому стоит поучиться. А как они переживают неудачи и тяжелые для них минуты жизни? Они собираются, и всем своим видом показывают, что у них все в порядке, что бы ни случилось. Смотришь на них и думаешь: «Он же ребенок, а так держится! Неужели меня сломает временная неудача?» Понимая, что этот маленький человечек старается сделать все возможное, чтобы выкарабкаться из ямы, становись увереннее в себе, своих силах и возможностях.

- А могут ли ученики научить еще чему-то, что может пригодиться в жизни?

- Ученики могут научить своего учителя ценить жизнь, ее моменты, себя в жизни. Я об умении ценить людей и отношения с ними - просто ценить человека за то, что он есть в твоей жизни. Между всеми учениками и учителями возникает какая-то незримая связь. С кем-то слабее, с кем-то сильнее. А бывает так, что иногда есть ощущение, что учитель и ученик находят друг друга. Их связь крепнет, растет. Учитель воспринимает все достижения и неудачи, как свои собственные. А ученики еще долгие годы помнят о своем педагоге и заходят в школу проведать. Но как же бывает порой больно, оттого что такой ученик или ученица уходят из школы, не доучившись до конца 11-го класса (переезд в другой город, например), вот был ученик, а теперь нет. И ты сожалеешь о том, как много ты еще не додал ученику, многого не рассказал и какое большое количество тайн своего предмета не открыл... И ты сожалеешь об этом. И ученик или ученица сожалеют. Вы оба сожалеете. А ведь это можно и нужно переносить в жизнь. Научиться ценить тех людей, что рядом, ценить их так, как родные ученики ценят тебя.

Николай ЧЕРНЫХ,
учитель истории и обществознания школы №1421

Выход из стресса возможен всегда

Московская организация профсоюза приняла участие в Международной конференции «Синдром выгорания - вызов XXI века: пути его коррекции в медицинской, психологической и педагогической практике», результатом которой стало решение о применении конкретных методик, в том числе российских, для оценки степени выгорания и для преодоления этого явления. Разговор на эту тему был продолжен на очередном «Профсоюзном часе» на сайте Департамента образования в режиме онлайн.

Эмоциональное выгорание, которое в той или иной мере касается многих, - это своеобразная дань времени, в котором мы живем. Впервые термин «эмоциональное выгорание» появился 40 лет назад в Америке. Сегодня синдром эмоционального выгорания (СЭВ) различные специалисты трактуют по-разному: от серьезного заболевания до особой формы психологической защиты, когда выполнение обязанностей становится формальным, происходит отказ от профессионального творчества и карьерного роста.

Эмоциональному выгоранию особенно подвержены люди, чья профессиональная деятельность связана с общением с другими людьми, а также представители альтруистических профессий: врачи, соцработники и, конечно, педагоги.

Во многом это обусловлено значительными требованиями к современной школе, к учителю. У родителей и общества в целом зачастую сформированы завышенные ожидания. Знания, педагогические навыки, способ действия и сама личность педагога постоянно находятся под пристальным вниманием, а комментарии и оценки порой бывают чрезмерно жесткими и бескомпромиссными. Стремление оправдать эти ожидания, достичь видимых показателей профессиональной и личностной успешности приводит к постоянному психологическому напряжению, появляется разрыв между требованиями на работе или в семье и собственными ресурсами человека, и начинается его истощение.

Как правило, картина эмоционального выгорания проявляется далеко не сразу.

В первой фазе наблюдается активная работа на износ, трудовой энтузиазм и повышенная активность во всех сферах деятельности. Важно отметить, что дело не в самой трудовой активности, а в эмоциональной удовлетворенности и «подзарядке», которую получает работник от завершенных дел и оценки своего труда.

Вторая фаза наступает, когда чрезмерные нагрузки обретают форму регулярного стресса, когда между требованиями в личной жизни или на работе и собственными ресурсами человеческого организма появляется весомый разрыв. Эмоциональное истощение также провоцирует



хронический конфликт в коллективе, который значительно истощает ресурсы любого человека.

После повышенной активности и рабочего энтузиазма приходит период истощения и утомления. Критические проявления синдрома эмоционального выгорания происходят на физическом, психологическом или поведенческом уровне. Это может быть отсутствие аппетита, обострение хронических заболеваний, бессонница. У работника падает самооценка, снижается интерес к работе, происходит личностная отстраненность.

К поведенческим проявлениям относятся злоупотребление не только алкоголем, но и, например, кофе, агрессия к окружающим, пренебрежение семейными обязанностями, тревожность и неудовлетворенность. В зависимости от психологических особенностей конкретного человека недовольство своей профессиональной деятельностью может привести к ярко выраженной агрессии или депрессии. В первом случае в своих неудачах он будет винить всех окружающих: коллег, друзей, семью, начальство, а во втором - самого себя и свои личностные качества: «Это я виноват в том, что у меня ничего не получается. Я

ни на что не способен». Такая позиция наиболее опасна для самого человека и может стать прологом серьезных заболеваний.

Очевидно, наличие в коллективе работников с синдромом эмоционального выгорания должно насторожить руководителей и неформальных лидеров. Взаимодействуя на работе с другими людьми, которые находятся под воздействием такого же стресса, они могут быстро превратить целую группу в собрание «выгорающих» - жертв «скверной» организации, «неинтересной» работы, «плохого» руководителя.

Как для одного человека, так и для группы людей последствия выгорания образуют замкнутый круг. Каждый новый человек, пришедший на замену «сгоревшему» сотруднику, попадает в нездоровую среду и подвергается риску приобретения синдрома эмоционального



выгорания. Поэтому простая замена людей в коллективе оказывается малопродуктивной и сводит на нет все связанные с ней затраты. Эта проблема очень серьезная, и конечно, и администрация образовательной организации, и работники профсоюза должны обращать внимание на сотрудников с признаками синдрома эмоционального выгорания.

Существуют две основные группы ресурсов противостоя-

ния эмоциональному выгоранию.

Личностные ресурсы - возможности самого человека для изменения. Навыки самоподдержки, изменение привычного распорядка дня, хобби и занятия, приносящие удовольствие и эмоциональную подзарядку.

Внешние или социальные ресурсы - это окружение, близкие люди, поддержка коллег, участие в общественной жизни. Большую роль могут сыграть позитивная профессиональная поддержка, возможность поделиться проблемами, наличие обратной связи - например, успешное выступление на отраслевых конференциях, участие в форумах и курсах.

Зачастую люди подолгу пребывают в состоянии эмоционального выгорания. При этом педагоги уверены, что если они начнут обсуждать

можно будет просто проговорить все накопившиеся проблемы, обсудить причины их возникновения, далее наметить пути разрешения ситуации. А для тех, кто не может решиться на личную встречу с психологом, начал работу единый телефон Службы неотложной психологической помощи 8 (800) 250-11-91. По этому номеру за советом и поддержкой могут обратиться все участники образовательного процесса - и родители, и дети, и, конечно, педагоги. Очень важно, что обратиться за помощью можно анонимно.

Если в разрешении проблем в рабочем коллективе заинтересован руководитель, наши специалисты могут предложить различные подходы - вплоть до проведения тренингов командообразования, если синдром эмоционального выгорания приобретает массовый характер. Практика показывает, что до пяти тренингов достаточно, чтобы в коллективе начались позитивные изменения. Однако и руководителям образовательных организаций, и профсоюзам важно помнить: лучше говорить не о коррекции уже возникших проблем, а об их профилактике, о предупреждении ситуаций, которые могут возникнуть в дальнейшем.

Синдром эмоционального выгорания - это стрессовое состояние, непосредственно связанное с профессиональной деятельностью человека. Но давайте отметим, что это не единственный стресс, который получает каждый из нас в своей жизни - личной, бытовой, социальной. Здесь актуален принцип «Помоги себе сам» - это и осознание собственных проблем, и здоровый образ жизни. Я надеюсь, системные решения мы сможем предложить уже в ближайшем будущем.

Любовь ОЛТАРЖЕВСКАЯ,
директор Городского
психолого-педагогического
центра ДОГМ

Спорт

В здоровом теле - здоровый дух победы



● На базе физкультурно-оздоровительного комплекса Московского государственного строительного университета состоялись соревнования по волейболу среди студенческих первичных профсоюзных организаций вузов столицы на Кубок Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования.

В соревновании участвовали команды 10 вузов: МИИГАиК, РГГУ, МАМИ, МПГУ, МГРИ - РГРУ, РГСУ, МИРЭА, МИЭТ, МГСУ и МГТУ «СТАНКИН». Победу одержала команда РГГУ, второе место - у РГСУ, третье - у МГСУ.

● На базе ДЮСШ №1 состоялись соревнования на Кубок Москвы по спортивной аэробике, в которых приняли участие более 40 сильнейших спортсменов.

По итогам соревнований три воспитанницы Дворца пионеров «Воробьевы горы» (структурное подразделение СОЦ «Южный») стали призерами соревнований.

Второе место (трио) заняли П.Волкова, А.Борисова, И.Петрова, второе место (соло) - у И.Петровой. Подготовила призеров к соревнованиям педагог дополнительного образования Е.Одоевская.



Уже стало традицией проводить на стадионе Дворца пионеров на Воробьевых горах футбольные матчи на кубок «Учительской газеты» двух команд: команды педагогов «Профком Юнайтед-М» и команды родительской общественности «РЭКС». В прошлом году победу со счетом 3:1 одержали педагоги, весной нынешнего года - родители со счетом 4:0, а вот на другой день после проведения III съезда московских педагогов состоялся матч, который завершился со счетом 1:1, и все сказали: «Победила дружба!»



Игра красивая, острая и командная



Константин ГУЖЕВКИН,
заместитель председателя
МГО профсоюза:

— Футбольный матч давно закончился, а мы все анализируем его итоги. Он был для нас и родителей решающим, победа в нем принципиальной, но этот матч не был реваншем. Наша профсоюзная организация изменила свое отношение к этому матчу, мы готовились к нему более профессионально, нежели к первым двум. Во-первых, у нас появилась группа ВКонтакте, которая рассказывала о ходе подготовки к игре, во-вторых, мы более широко и более обширно начали вести кампанию по привлечению в нашу команду новых учителей физической культуры - членов профсоюза, в-третьих, тренировочный процесс стал интереснее, наши игроки уже наигрывали тактические схемы по позициям.

Игра была острой и захватывающей, каждая команда хотела одержать победы и сражалась до конца, в итоге счет был 1:1 и отражал характер трехматчевого дружеского противостояния.

Все, что окружало наш матч, было уже профессиональным - профессиональный матч, профессиональная команда, профессиональные болельщики, профессиональное отношение к своему делу. Можно сказать, что вокруг этого матча появился новый вид профсоюзной ра-

боте двух профессионалов своего дела - педагога дополнительного образования ДОО «Центральный» Сергея Петухова и учителя физической культуры школы №853 Алексея Краснова.

Я должен сказать большое спасибо нашим болельщикам, тот, кто был на матче, видел, какое преимущество по количеству болельщиков имел профсоюз на трибунах стадиона, наши профсоюзные сектора были заполнены до отказа, у нас были как активные болельщики, которые поддерживали команду песнями и кричалками, так и те болель-

щики, которые пришли посмотреть на своих коллег и просто сидели на своих местах с плакатами.

От имени болельщиков я хочу поблагодарить и нашу команду: на трибуне тоже ощущался праздник, команда была друг за друга, и болельщиков объединяла эта же идея.

В рамках подготовки к матчу у нас был объявлен конкурс, в котором участники размещали на своем сайте в Сети информацию о нем, афишу, как можно большее количество людей привлекали на распространение этой информации. Победил в этом конкурсе учитель физики и информатики школы №1274 Иван Дороднов, который набрал 175 лайков, то есть 175 человек от него узнали о проведении этого матча. Но был у нас еще один необычный участник, мы специально для него учредили приз: это ученик школы №1363 Роман Скоробогатов, он набрал 102 лайка. Мы вручили каждому победителю приз - футболку сборной России.

Сегодня идея проведения таких матчей немного меняется, в следующем году стартует турнир, в котором будут играть вначале команды межрайонных советов директоров образовательных организаций. Но мы будем искать партнеров среди других профсоюзов и ведомств, встречаться на футбольном поле с другими командами. Наша команда продолжит свое существование.



УГ

Газета основана в 1924 году

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР -

Петр ПОЛОЖЕВЕЦ

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР -

Евгений АГОШКОВ

Шеф-редактор московского выпуска

«Учительской газеты»

Виктория МОЛОДЦОВА

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Ирина ШВЕЦ -

первый заместитель главного редактора -

ответственный секретарь,

Ирина ДИМОВА -

первый заместитель главного редактора,

Ольга МАКСИМОВИЧ -

заместитель главного редактора,

Наталья БУНЯКИНА,

Светлана РУДЕНКО

ОТДЕЛЫ

образования и воспитания

редактор Светлана РУДЕНКО - (495) 623-57-81

Лора ЗУЕВА - (495) 623-57-81

Оксана РОДИОНОВА - (495) 607-78-57

Маргарита КУРГАНОВА - (495) 623-02-85

Ольга МАРИНИЧЕВА

политики и экономики образования

редактор Анна ДАНИЛИНА - (495) 623-39-17

Вадим МЕЛЕШКО - (495) 623-39-17

информации

Наталья БУНЯКИНА - (495) 607-78-57

писем и социальной защиты

редактор Надежда ТУМОВА - (495) 623-02-85

культуры

редактор Анна ХРУСТАЛЕВА - (495) 607-78-57

Татьяна ЕФЛАЕВА - (495) 607-78-57

компьютерный

Валерий ЦУКАНОВ - (495) 623-15-49

юридический

Татьяна ПОГОРЕЛОВА - (495) 623-02-85

рекламы и общественных связей

Светлана СЕМЕНОВА - (495) 623-87-15

Ирина АГАЕВА - (495) 623-73-94

ДИРЕКЦИЯ «УГ»-ОНЛАЙН

директор Ольга МАКСИМОВИЧ - (495) 607-93-40

АГЕНТСТВО «КРУГ-тур»

директор Павел КРИВОУСОВ - (495) 623-60-50

СОБОРОВСКИЕ ПУНКТЫ

Великий Новгород - Светлана ПОТАПОВА

(8162) 66-08-11;

Воронеж - Татьяна МАСЛИКОВА

(473) 242-22-06;

Екатеринбург - Марина РОМАНОВА

(343) 234-34-35;

Нижний Новгород - Вера АБРАМОВА

(831) 218-78-18;

Новосибирск - Нина КОПТЮГ

8-962-831-73-75;

Омск - Наталья ЯКОВЛЕВА (3812) 95-51-30;

Санкт-Петербург - Наталья АЛЕКСЮТИНА

(812) 366-18-85

Ведущий редактор

Виктория МОЛОДЦОВА

Компьютерная верстка

Константин ГРЕССЕЛЬ

Зав. корректурой

Нина КРАСИКОВА

ПРИЛОЖЕНИЯ «УГ»

«Мой профсоюз»

Наталья БУНЯКИНА - (495) 607-78-57

«УГ-Москва»

Виктория МОЛОДЦОВА - (495) 623-02-85

Адрес редакции:

107045, Москва, Ананьевский переулок,

4/2, стр. 1

Телефон для справок (495) 628-82-53.

Факс (495) 628-82-53.

Электронная почта ug@ug.ru

Веб-сайт: http://www.ug.ru

Учредитель:

журналистский коллектив редакции.

Издатель:

ЗАО «Издательский дом «Учительская газета».

© «Учительская газета».

Все права защищены.

Перепечатка допускается только по письменному согласованию с редакцией, ссылка на «УГ» обязательна.

Ⓚ- материал печатается на коммерческой основе.

Редакция не несет ответственности за достоверность информации, данной в рекламном объявлении.

Точка зрения автора может не совпадать с позицией редакции. Рукописи, фотографии, рисунки не рецензируются и не возвращаются.

Время подписания в печать:

по графику 14.00,

7 декабря 2015 г.

Газета зарегистрирована Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (ПИ №ФС77-50524)

Отпечатано в типографии

ОАО «Московская газетная типография»

123995, г. Москва, ул. 1905 года, д. 7, стр. 1

Индексы: 19690, 16807

Тип. 3055

Тираж 5000 экз.

О сонетах, сонетологах, о чтении и преподавании

Кафедра филологического образования Московского института открытого образования и школа с углубленным изучением французского языка №1251 имени генерала Шарля де Голля приглашают учителей русского языка и литературы, преподавателей вузов, руководителей детского чтения, сотрудников школьных библиотек принять участие в работе VIII Международной научно-методической конференции «Филологическая наука и школа: диалог и сотрудничество», посвященной 75-летию ученого-филолога Олега Федотова, которая состоится 17-18 декабря 2015 года.

Направления работы конференции:

- Венки сонетологов и сонетистов (секция проводится в честь приближающегося 800-летия одной из самых древних и совершенных жанрово-строфических форм и 20-летия существования семинара, руководимого О.Федотовым; на семинар приезжают поэты и исследователи, представляющие Канаду, Израиль, Словакию, Италию, Германию, Белоруссию, Украину, Молдавию, Казахстан и различные города РФ).
- Теория и практика анализа художественного текста.
- Методика преподавания литературы.
- Проблема детского и подросткового чтения в современном мире.
- Актуальные проблемы истории и теории языка.
- Методика преподавания русского языка.
- Современные образовательные технологии в преподавании русского языка и литературы.
- Современная языковая ситуация и формирование речевой культуры субъектов образовательного процесса в школе, вузе, системе послевузовского образования.
- Русский язык и литература в поликультурном образовательном пространстве: проблемы содержания, методики изучения, диагностики и учебно-методического сопровождения.

- Диагностика качества изучения филологических дисциплин: текущий и итоговый контроль в школе, вузе и системе послевузовского образования.

- Методика подготовки к итоговому сочинению в 11-м классе.

- Интернет и информационная культура филолога.

- Культура работы со словарями на уроках русского языка и литературы.

- Проектная и исследовательская деятельность в системе основного и дополнительного образования и работе школьных библиотек.

- Краеведческая и музейная деятельность школьной библиотеки и учителей гуманитарных предметов: содержание и формы социального партнерства.

Всем очным участникам конференции будут выданы сертификаты.

По итогам работы конференции планируют подготовить издания с размещением статей в Научной электронной библиотеке, головном исполнителе проекта по созданию Российского индекса научного цитирования (РИНЦ):

- сборник материалов конференции (издательство «Флинта-Наука»);

- коллективная монография «Венок сонетов и сонетистов».

Материалы будут опубликованы после проведения конференции.

**Сайт конференции: filnauka.blogspot.ru
Требования к оформлению статьи:
filnauka.blogspot.ru/p/blog-page_10.html**

Письмо в номер

Мы верим, что наш проект - дело благотворительное и благородное

Совсем недавно из близких источников я узнал, что в Кыргызстане существует множество сел и деревень, в которых осталось большое количество русского населения. К сожалению, в русскоязычных школах в таких местах катастрофически не хватает учебников, у ребят есть проблемы с нехваткой образования.

Те учебники, что были посланы Российской Федерацией в качестве гуманитарной помощи, утеряны. Я рассказал об этом группе активистов из моей школы, и у нас возникла идея организации сбора учебников в Москве. Московские школы списывают учебники через 5 лет после их поступления в школы. Их сдают в макулатуру, хотя многие из них находятся в отличном состоянии. Нам нужна помощь в сборе учебников. Всю транспортировку мы берем на себя, в нашей школе мы организуем склад.

Остро нужны учебники в хорошем состоянии (год не так важен) по всем предметам и для всех классов, в особенности по русскому языку и литературе. Приоритет - учебники для начальных классов.

Как оптимально поступать школам:

- собрать и упаковать подходящие учебники у себя в школьной библиотеке;
- связаться с нами и договориться о вывозе.

Основные действующие лица в нашем проекте - активные ребята в составе школьного совета самоуправления, так что другие школы также могут привлекать своих активных ребят.

Мы искренне верим в то, что как можно больше школ откликнутся и помогут в этом благотворительном и благородном проекте.

Благодарю за участие и внимание к нашему проекту.

С уважением

**Александр НЕВАРКО,
глава ученического
самоуправления лицея
«Вторая школа»**

**Контакты:
Мобильный телефон:
+7-925-203-27-42
(звонить в неучебное время),
Электронная почта:
anevarko@mail.ru**

Московский городской Дом учителя приглашает в декабре



Вторник, 8

Музей В.А.Тропинина
Экскурсия для ветеранов педагогического труда Зеленограда в музей В.А.Тропинина.
Начало в 10.00.

ГБПОУ «Воробьевы горы»
Консультация по подготовке к защите аттестационных работ, участников проекта «Организация исследовательской и проектной деятельности школьников».
Начало в 16.00.

НИЦ «Курчатовский институт»
Лекция-экскурсия в Курчатовском комплексе конвергентных технологий (НБИКС-технологий) для учителей информатики, участников проекта «Познавай и совершенствуйся» (1-я группа).
Начало в 16.15.

Среда, 9

Звездный городок
Экскурсия для ветеранов педагогического труда Северо-Западного округа в Звездный городок.
Начало в 8.00.

Центр детского и юношеского творчества
Концерт «С песней по жизни» для ветеранов педагогического труда Северо-Восточного округа.
Начало в 15.00.

Галерея И.Глазунова
Экскурсия для ветеранов педагогического труда Западного округа в галерею И.Глазунова.
Начало в 10.00.

НИЦ «Курчатовский институт»
Лекция-экскурсия в Курчатовском комплексе конвергентных технологий (НБИКС-технологий) для учителей информатики, участников проекта «Познавай и совершенствуйся» (2-я группа).
Начало в 16.15.

Суббота, 12

Сбор у метро «Китай-город»
Автобусная обзорная экскурсия «Москва дворянская» для участников проекта «Лектории».
Начало в 10.00.

Библиотека №34 им. А.Вознесенского
Музыкально-поэтическая композиция «Ибо путь комет - поэтов путь» театра-студии «Версия» (по приглашениям).
Начало в 13.00.

Понедельник, 14

Московская гимназия на Юго-Западе №1543
Авторский директорский семинар «Гимназическое образование. Цели, принципы, система организации».
Начало в 15.00.

МГДУ филиал «Поведники»
Спектакль-концерт «Путешествие в смешное» (по произведениям А.П.Чехова, Н.В.Гоголя, Тэффи, А.Зощенко и др.) Народного драматического театра для ветеранов педагогического труда ЦАО.
Начало в 19.00.

Вторник, 15

Музей Ф.М.Достоевского
Экскурсия для ветеранов педагогического труда Южного округа в музей Ф.М.Достоевского.
Начало в 10.00.

МГДУ филиал «Поведники»
Концерт «Песни прошлых лет» для ветеранов педагогического труда Центрального округа.
Начало в 15.00.

НИЦ «Курчатовский институт»
Лекция-экскурсия в Курчатовском комплексе конвергентных технологий (НБИКС-технологий) для учителей физики, участников проекта «Познавай и совершенствуйся» (1-я группа).
Начало в 16.15.

Среда, 16

Звездный городок
Экскурсия для ветеранов педагогического труда Центрального округа в Звездный городок.
Начало в 8.00.

Москонцерт
Концерт «Король вальса» для ветеранов педагогического труда Москвы, посвященный 190-летию со дня рождения И.Штрауса (по приглашениям).
Начало в 15.00.

МГУ, музей землеведения
Лекция-экскурсия в Музее землеведения МГУ для учителей географии, участников проекта «Познавай и совершенствуйся».
Начало в 15.15.

Музей занимательных наук «Экспериментаниум»
Лекция-экскурсия в Музее занимательных наук «Экспериментаниум» для учителей начальных классов, участников проекта «Познавай и совершенствуйся» (цикл 2).
Начало в 16.00.

Дом-музей А.Н.Островского
Лекция-экскурсия в Доме-музее А.Н.Островского для учителей литературы, участников проекта «Познавай и совершенствуйся» (цикл 2).
Начало в 16.00.

Московский дом ветеранов войн и Вооруженных сил
Концерт «По страницам любимых опер» солистов оперной студии «Созвездие» (по приглашениям).
Начало в 18.00.



Анонсы на 11.12.2015

- Новостной выпуск.
- Программа «Интервью». Герой программы - заместитель руководителя Департамента образования Татьяна Васильева. Тема интервью - профильное образование в современной школе.