



# Программный документ

## по повышению статуса и привлекательности учительской профессии

Принята Конференцией ЕКПО, которая пройдет в Льеже, Бельгия, 5-6 июля 2022 года

### Контекст

Европейский комитет профсоюзов образования (ЕКПО) считает, что образование является общественным благом и что хорошо финансируемые и укомплектованные кадрами системы образования имеют решающее значение для будущего процветания европейских стран. Поэтому необходимо продолжать борьбу за увеличение структурных и устойчивых **государственных инвестиций** в системы образования, а также за **права, профессиональную целостность, автономию и академическую свободу** всех учителей и работников ВУЗов с тем, чтобы они могли обеспечивать **качественное, равноправное и инклюзивное образование**.

Повышение статуса и привлекательности профессии учителя является приоритетом для ЕКПО. Принимая во внимание недавний опыт пандемии, ту решающую роль, которую образование играет в **восстановлении общества**, а также центральную роль учителей в восстановлении образования и содействии обеспечению благополучия детей и молодежи, повышение статуса и привлекательности учительской профессии должно быть приоритетом и для политиков на всех уровнях управления, и для социальных партнеров в секторе образования во всей Европе.

Во время кризиса COVID-19 членские организации ЕКПО встали на защиту прав, охраны труда и условий труда работников образования всей Европы. И сегодня мы должны продолжать проведение кампаний по дальнейшему укреплению работы по повышению **статуса преподавателей и научных работников**, добиваясь, чтобы преподавание как профессия высоко ценилось и соответствующим образом вознаграждалось. Центральное место в этой работе занимает обеспечение конструктивного социального диалога и коллективных переговоров с целью разработки политики в области образования и заключения соглашений о защите занятости, которые являются действенными и отвечают потребностям специалистов-практиков.

**Пандемия COVID-19** создала дополнительные трудности для работников образования, которые трудились на переднем рубеже: ухудшение условий труда, существенное увеличение объема работы, педагогические проблемы, связанные с онлайн-овым и смешанным обучением, потеря работы, работа по срочным трудовым договорам и неустойчивые формы занятости. Столь

38 негативный опыт, в целом, пагубно сказался на психическом здоровье и благополучии  
39 педагогического персонала и подорвал привлекательность и статус профессии учителя.

40

41 В настоящее время Европа сталкивается с серьезной **нехваткой учителей**, что угрожает  
42 устойчивому развитию систем образования.<sup>1</sup> Дефицит преподавательских кадров<sup>2</sup> отмечается  
43 в большинстве национальных систем образования. Учитывая старение педагогического  
44 персонала, удержание работников в профессии имеет столь же большое значение, как и наем  
45 новых учительских кадров. В зависимости от страны, подобный дефицит учителей может  
46 проявляться на ее территории повсеместно или наблюдаться в конкретных географических  
47 регионах, может затрагивать определенные предметы (в частности, предметы группы STEM)  
48 или, в контексте учета потребностей учащихся, включать специалистов по работе с учащимися  
49 с ограниченными возможностями, преподавателей, имеющих опыт работы с многообразным,  
50 в языковом и культурном отношении, составом учащихся, а также опыт работы с учащимися из  
51 социально и экономически уязвимой среды.<sup>3</sup>

52

53 Опираясь на [Резолюцию](#) «Расширение прав и возможностей профсоюзов образования: ключ к  
54 повышению качества образования» (декабрь 2016 года), в которой признается роль  
55 профсоюзов образования в оказании поддержки учителям в их трудоустройстве и решении  
56 профессиональных вопросов, Резолюция ЕКПО по [Кампании за повышение статуса учительской  
57 профессии во имя солидарности, демократии, равенства и устойчивости развития \(2020\)](#) и  
58 [Резолюция «За ведущую роль образования в процессе Восстановления»](#) (2021) подчеркивают  
59 приверженность ЕКПО делу «поддержки учителей, работников ВУЗов и других работников  
60 образования в преодолении проблем постпандемического общества, защиты их прав,  
61 условий труда, охраны труда и благополучия, а также обеспечении высокого общего  
62 статуса и привлекательности профессии учителя».

63

64 В этом программном документе ЕКПО изложены 10 четких требований, концепция ЕКПО по  
65 повышению статуса и привлекательности учительской профессии во всех секторах образования,  
66 включая сферу научных исследований. Документ призывает членские организации ЕКПО  
67 распространять эти требования и проводить кампании в их поддержку в своих странах, а  
68 правительства всех уровней – взять на себя обязательства по достижению этих целей в рамках  
69 всесторонних усилий по повышению статуса и привлекательности профессии учителя.

70

#### 71 **Важные замечания**

72

- 73 **1.** В центре внимания программного документа стоят **работники образования в каждом**  
74 **его сегменте, включая раннее детское образование, ПТО, сектор высшего**  
75 **образования и науки.**
- 76 **2.** Там, где используется слово «школа», оно охватывает все **образовательные**  
77 **учреждения**, включая учреждения раннего детского образования,  
78 общеобразовательные школы, учреждения ПТО и высшие учебные заведения.
- 79 **3.** В программном документе мы используем выражение «**руководитель школы**» в  
80 широком смысле. Под школьным руководителем может пониматься ректор или  
81 директор учебного заведения, а также другие лица, выполняющие руководящие  
82 функции, такие как заместители директора/проректоры, деканы

83 факультетов/начальники кафедр, старшие учителя/преподаватели и другие лица, на  
84 которых возложены руководящие обязанности в каждом секторе образования<sup>4</sup>.  
85

86 **10 основных направлений работы по повышению статуса и**  
87 **привлекательности учительской профессии**

88

89 *Подрядок основных направлений работы не указывает на степень их приоритетности*

90

91 **1 Обеспечение профессиональной автономии и академической свободы**

92 **2 Приверженность совместному и коллегиальному управлению учебными**  
93 **заведениями и системами образования**

94 **3 Обеспечение достойной заработной платы, включая устранение любого**  
95 **неравенства в оплате труда**

96 **4 Обеспечение устойчивых условий труда и повышение благосостояния учителей**

97 **5 Установление контроля над чрезмерной рабочей нагрузкой и рабочим временем**

98 **6 Разработка качественных путей вступления в профессию и практики удержания**  
99 **работников в профессии**

100 **7 Обеспечение права на качественное и инклюзивное начальное педагогическое**  
101 **образование и непрерывную профессиональную подготовку**

102 **8 Решение вопросов равенства и многообразия преподавательского состава**

103 **9 Продвижение социального диалога и приверженность ему**

104 **10 Расширение возможностей учителей**

## 105 1. Обеспечение профессиональной автономии и академической 106 свободы

107

108 Учителя являются самым ценным ресурсом любой системы образования. Таким  
109 образом, учителям следует доверять и предоставлять им профессиональную автономию  
110 и академическую свободу, давая им возможность определять подход, наиболее  
111 эффективный в конкретных условиях и позволяющий учитывать индивидуальные  
112 потребности детей и учащихся в рамках любой учебной программы, дабы обеспечить  
113 предоставление качественного и инклюзивного образования.<sup>5</sup>

114

115 Каждая школа и университет должны разработать благожелательную политику  
116 обеспечения эффективности работы в отношении своих учителей, преподавателей и  
117 научных работников и сформировать стимулирующую культуру обратной связи.  
118 Аттестация и оценка работы учителей могут быть частью кадровой политики,  
119 основанной на активном участии работников, но они никогда не должны являться  
120 препятствием для реализации профессиональной автономии и академической свободы  
121 в преподавании и научной деятельности. Нельзя ограничивать учителей,  
122 преподавателей и научных сотрудников в их работе ради удовлетворения потребностей  
123 рынка труда. Оценка работы учителей и преподавательского состава не должна носить

124 карательный и гендерно предвзятый характер. Необходимо противостоять растущему  
125 давлению со стороны рынка труда и таким тенденциям, как рост менеджеризма,  
126 рассматривающего школы и университеты как частные предприятия. Эти попытки  
127 препятствуют реализации профессиональной автономии учителей, академической  
128 свободы преподавателей ВУЗов и научных работников, а также институциональной  
129 автономии университетов.

130

131 Важно добиваться устойчивого и эффективного государственного финансирования  
132 образования и исследовательской работы «в рамках принципа государственной  
133 ответственности»<sup>6</sup> и противостоять предложениям, направленным на приватизацию,  
134 маркетизацию и коммерциализацию образовательного сектора. Особенно учитывая то,  
135 что эти предложения напрямую затрагивают профессиональную автономию учителей и  
136 преподавателей, рискуя низвести отношения между учителем и учащимся до  
137 отношений между поставщиком услуг и их потребителями.

138

139 Академическая свобода и автономия ВУЗов являются основными опорами сектора  
140 высшего образования и науки; они неразрывно связаны с необходимостью обеспечения  
141 достойной заработной платы, справедливых условий труда, эффективного,  
142 качественного и инклюзивного образования.

143

## 144 2. Приверженность совместному и коллегиальному руководству в 145 образовательных учреждениях и системах

146

147 ЕКПО верит<sup>7</sup> в принципы распределенного, общего или совместного руководства,  
148 вовлекающего в этот процесс учителей и все педагогическое сообщество. Благодаря  
149 такому совместному управлению руководители школ могут сотрудничать со всем  
150 педагогическим сообществом, формируя общую концепцию развития школы, ставя  
151 необходимые цели и систематически работая над их достижением. В любой системе  
152 образования учителя должны считаться руководителями своей профессии.

153 Учителя и профсоюзные представители должны играть активную роль в  
154 демократическом и совместном руководстве<sup>8</sup> с тем, чтобы создавать условия для  
155 формирования в школах благоприятной учебной среды, где царит демократическая  
156 культура мира, терпимости, справедливости, инклюзивности и сотрудничества, а также  
157 для эффективного преподавания и учебы в своих учреждениях путем предоставления  
158 необходимых ресурсов, оказания поддержки и мотивирования руководителей школ,  
159 учителей и учеников. Вовлечение учителей и профсоюзных представителей в разработку  
160 и реформирование образовательной политики и учебных программ имеет решающее  
161 значение для улучшения условий труда учителей.

162  
163 Руководители школ также играют решающую роль в развитии фундаментальных  
164 ценностей в школах; однако часто оказывается, что они не считают, что общество высоко  
165 ценит их работу, поскольку лишь чуть более трети директоров согласны с тем, что их  
166 профессия оценивается должным образом<sup>9</sup>. Руководитель школы должен быть не  
167 только администратором, но и педагогическим лидером, который выступает  
168 посредником в процессе сотрудничества между учителями, а также между учителями и  
169 учениками. Представители школьного руководства играют решающую роль в  
170 обеспечении равенства, свободы слова и прав человека.

171  
172 Практика социального диалога и коллегиального управления имеет решающее  
173 значение для повышения эффективности и результативности управления. Принимая во  
174 внимание важность и ответственность той роли, которую играют руководители школ,  
175 завершение программы или курса по административному управлению учебным  
176 заведением или подготовке директоров школ является обязательным требованием во  
177 многих странах для тех, кто намерен занимать такую должность.<sup>10</sup>

178

### 179 **3. Обеспечение достойной заработной платы, включая устранение** 180 **любого неравенства в оплате труда**

181

182 Необходимо добиваться достойной заработной платы для всех учителей и научных  
183 работников (не ниже уровня заработной платы других специалистов, имеющих высшее  
184 образование) путем коллективных переговоров и заключения коллективных договоров  
185 и соглашений и/или путем оказания влияния на национальное законодательство в  
186 вопросах заработной платы государственных служащих.<sup>11</sup> Зарплата должна учитывать  
187 рост стоимости жизни в Европе, особенно после кризиса COVID.

188 Всем учителям необходимо обеспечить высокий и привлекательный стартовый уровень  
189 заработной платы; повышение окладов и расширение возможностей для карьерного  
190 роста позволит увеличить приток новых кадров и удержать в профессии молодых  
191 учителей.<sup>12</sup>

192  
193 Заработная плата должна соответствовать полученной квалификации. Необходимо  
194 применять принцип равной оплаты равного и равноценного труда. Все учителя должны  
195 иметь самый высокий уровень квалификации и получать соответствующее  
196 вознаграждение. В соответствии с [Программным документом ЕКПО о подготовке](#)  
197 [преподавателей в Европе](#), *“повышение уровня квалификации учителей, возможно,*  
198 *является одним из самых важных путей повышения статуса и привлекательности*  
199 *учительской профессии [...] ЕКПО твердо убежден, что, учитывая сложность*  
200 *преподавательской работы сегодня, все учителя должны как минимум иметь*  
201 *степень магистра. Однако в контексте привлечения квалифицированных*  
202 *кандидатов для подготовки преподавателей следует также признать, что*  
203 *педагогическое образование важно само по себе”*.

204  
205 Статус учителей раннего детского образования и ценность этого образования должны  
206 быть подняты на один уровень со статусом, правами и полномочиями других педагогов.  
207 Поскольку труд преподавателей в секторе ПТО ценится ниже, чем труд других  
208 профессиональных преподавателей, с ними чаще заключают срочные трудовые  
209 договоры и предлагают более низкую заработную плату по сравнению с учителями  
210 других уровней образования<sup>13</sup>, что является одной из причин трудностей,  
211 сопровождающих поиска учителей в сфере профессионально-технического обучения.<sup>14</sup>  
212 [В некоторых странах учителя начальной школы получают более низкую зарплату, чем их](#)  
213 [коллеги в других секторах.](#)

214  
215 Повышение заработной платы должно осуществляться в контексте устранения  
216 гендерной разницы в оплате труда в секторе образования, равно как и разницы в  
217 зарплатах между учителями/преподавателями различных уровней образования, а  
218 также между учителями и руководителями школ.<sup>15</sup> Гендерный дисбаланс в учительской  
219 профессии связан, в основном, с ожидаемой заработной платой учителей-женщин и  
220 учителей-мужчин относительно перспектив оплаты труда, существующих для них в  
221 других областях.<sup>16</sup>

222 Для эффективной борьбы с дискриминацией необходимо продолжить работу по  
223 изучению иных различий в оплате труда, обусловленных другими факторами  
224 неравенства. Также важно проанализировать разницу в оплате труда между  
225 работниками государственных и частных учебных заведений, а также в зависимости от  
226 географической зоны.

227 Несмотря на то, что стартовая зарплата учителей должна быть увеличена, сохраняется  
228 необходимость постепенного карьерного роста и введения шкалы заработной платы –  
229 мер, призванных способствовать удержанию учителей в профессии.<sup>17</sup> Чтобы  
230 поддерживать в учителях желание остаться в профессии, повышать их мотивацию и

231           обеспечивать им уверенность в будущем необходимо разработать для всех учителей  
232           ясную и четко структурированную схему оплаты труда.

233

#### 234 **4. Обеспечение устойчивых условий труда и повышение благосостояния** 235 **учителей**

236

237           Существуют тесные взаимосвязи между уровнем стресса и условиями труда, рабочей  
238           средой и восприятием сотрудниками собственной эффективности.

239

240           Благосостояние учителей, складывающееся из различных составляющих их профессии –  
241           гарантий занятости и типа трудового договора, объема рабочей нагрузки, рабочей  
242           среды, условий труда, чувства безопасности, поддержки со стороны коллег и  
243           учреждения, аспектов их взаимоотношений с учащимися, родителями, коллегами,  
244           школьным руководством и другими лицами, имеющими отношение к школе, а также  
245           широкого общественного признания<sup>18</sup> – ухудшилось с кризисом COVID-19<sup>19</sup>.

246

247           Пандемия негативно повлияла на условия и охрану труда учителей/преподавателей и  
248           научных работников. Постоянное изменение формата образования в учебных  
249           заведениях, которые то открывались, то закрывались, мешало процессам преподавания  
250           и учебы. Гибридное и онлайн-преподавание и учеба стали для учителей фактором  
251           связанного с работой стресса, что отрицательно сказалось на их благополучии.<sup>20</sup>  
252           Отсутствие у учителей/преподавателей права на цифровую недоступность по окончании  
253           рабочего дня при работе в виртуальном режиме нарушает баланс между их  
254           профессиональной и личной жизнью, что негативно влияет на устойчивость  
255           преподавания и приводит к тому, что учителя уходят из профессии. Необходимо  
256           приложить усилия для устранения этих психосоциальных рисков, особенно с учетом  
257           того, что вследствие кризиса, вызванного COVID-19, эти негативные тенденции  
258           усугубились.

259

260           Психосоциальные риски, такие как стресс на работе, все больше влияют на здоровье и  
261           благополучие учителей.<sup>21</sup> Согласно проведенным исследованиям<sup>22</sup>, причиной  
262           связанного с работой стресса учителей является то, что «школы и школьные системы  
263           становятся все более бюрократизированными, учителя «по умолчанию» должны сами  
264           справляться с поведением «трудных» учащихся; к ним предъявляются более высокие  
265           требования по предоставлению услуг при сокращении ресурсов, отмечается нехватка  
266           времени на планирование, повышенное внимание к вопросам контроля и отчетности и  
267           исключение учителей из процесса разработки политики». Высокий уровень стресса  
268           связан с тем, что учителя ощущают снижение собственной эффективности в работе,  
269           испытывают более низкую удовлетворенность от работы и не ощущают былой  
270           приверженности делу. Высокий уровень стресса может привести к выгоранию,  
271           многомерного явления, состоящего из трех частей: эмоционального истощения,  
272           обезличивания и снижения уровня личных достижений.<sup>23</sup> Кроме того, преподавание  
273           оказывает воздействие не только на психическое, но и на физическое самочувствие

274 учителей; лица, ответственные за разработку политики, и работодатели должны принять  
275 эффективные меры для уменьшения этого воздействия.

276  
277 Совершенствование дизайна рабочих мест, организации рабочего процесса и  
278 управления им, а также социального контекста работы может быть нацелено на  
279 устранение негативных психологических, физических и социальных последствий, таких  
280 как связанный с работой стресс, эмоциональное выгорание или депрессия.  
281 Инклюзивные, устойчивые и достойные рабочие места, повышение уровня охраны  
282 труда и установление баланса между работой и личной жизнью, должны быть  
283 обеспечены для всех работников образования. Национальная политика и национальное  
284 законодательство в области охраны труда и, в частности, в отношении связанного с  
285 работой стресса должны гарантировать учителям, работникам учреждений ПТО,  
286 научным работникам и другим работникам образования хорошие условия труда и  
287 благополучие.<sup>24</sup> Повышение уровня медицинской грамотности работников образования  
288 имеет важное значение для повышения их осведомленности о важности мер по охране  
289 труда и оценки рисков в образовании.<sup>25</sup>

290

## 291 **5. Установление контроля над чрезмерной рабочей нагрузкой и рабочим** 292 **временем**

293

294 Хотя многие страны признали неоценимый вклад учителей, которые каждый день  
295 продолжают трудиться на переднем рубеже в период пандемии COVID-19, это  
296 формальное признание не было дополнено конкретной поддержкой и улучшением  
297 условий труда.

298

299 Быстрая адаптация преподавательского процесса к условиям чрезвычайной ситуации  
300 во время пандемии привела к значительным изменениям в условиях преподавания и  
301 условиях работы педагогов и научных сотрудников. Исследования свидетельствуют<sup>26</sup>,  
302 что в связи с резким переходом на дистанционное обучение в условиях чрезвычайной  
303 ситуации менее половины учителей чувствовали себя хорошо подготовленными к  
304 использованию ИКТ в своей работе, а в большинстве стран какое-либо обучение  
305 цифровым компетенциям вообще стало проводиться только после начала пандемии.  
306 Отсутствие соответствующих навыков для преподавания в онлайн-режиме  
307 увеличило рабочую и стрессовую нагрузку на учителей. Необходимо также уделять  
308 особое внимание учителям, на которых лежат обязанности по уходу в связи с их  
309 домашними/семейными обязанностями.

310

311 Во многих странах выполнение задач, не связанных с обучением, вне рамок обычного  
312 учебного времени стало обязательным в связи с пандемией, например, проведение  
313 личных консультаций с родителями или разработка и распространение собственных  
314 учебных материалов<sup>27</sup>. В то же время большинство стран не повысило заработную  
315 плату учителей<sup>28</sup>, несмотря на рост нагрузки на педагогический персонал во время  
316 пандемии, и лишь немногие страны временно наняли дополнительный  
317 педагогический персонал (который не всегда соответствует минимальным

318 требованиям к педагогической квалификации) для снижения объема работы  
319 учителей<sup>29</sup>.

320  
321 Чрезмерная нагрузка является общей проблемой для всех учителей, которая требует  
322 немедленного решения. Помимо часов собственно преподавательской работы, ее  
323 причиной являются другие обязанности, такие как подготовка к урокам,  
324 административные задачи, повышение квалификации на рабочем месте и участие в  
325 собраниях работников.<sup>30</sup> Онлайн-овое и смешанное обучение во многих случаях также  
326 увеличивают нагрузку на учителей. Вместо того, чтобы оперировать понятием  
327 «учебные часы», следует использовать термин «рабочие часы», поскольку такой  
328 подход снизит рабочую нагрузку и количество неоплачиваемых сверхурочных часов  
329 работы для учителей. Это особенно важно для учителей с неустойчивой занятостью.<sup>31</sup>  
330 Эволюция «мобильного обучения», когда с учителями заключаются контракты от урока  
331 к уроку и они проводят занятия в выбранных классах в нескольких школах, оказывает  
332 негативное воздействие на учителей практически во всех сегментах образования и  
333 ставит под угрозу их способность обеспечивать качественное образование.<sup>32</sup> Эта  
334 ситуация еще более усугубилась с приходом цифровизации, ввиду того что учителя  
335 стали чаще работать удаленно, а не выезжать на место для проведения уроков и  
336 поэтому получают более низкую заработную плату.

337  
338 Чтобы повысить привлекательность преподавания и решить проблему  
339 непредсказуемого и часто нерегулируемого рабочего времени, на смену срочным  
340 должны прийти бессрочные трудовые договоры.

341

## 342 **6. Разработка качественной практики введения в профессию и** 343 **удержания молодых учителей**

344

345 Привлекательность профессии учителя может быть повышена среди учащихся старших  
346 классов средних школ за счет проведения с молодыми людьми хорошей  
347 профессиональной ориентации, что может усилить их мотивацию для подачи заявления  
348 на поступление в педагогический ВУЗ. Также необходимо рассмотреть вопрос о том, как  
349 поддержать учащихся, находящихся в неблагоприятном социально-экономическом  
350 положении, чтобы обеспечить им доступ к начальному педагогическому образованию и  
351 его завершению. Наконец, особенно в период после COVID, необходимо улучшить  
352 перспективы карьерного роста, поскольку это повышает привлекательность профессии  
353 учителя, а также способствует удержанию учителей.

354

355 Требуют решения вопросы повышения качества введения в профессию и наставничества  
356 путем эффективного обновления профессиональных потребностей учителей и  
357 предоставления постоянных контрактов, что поможет снизить уровень раннего отсева  
358 молодых учителей на начальном этапе работы и отказа от профессиональной карьеры  
359 учителя.<sup>33</sup>

360

361 Высококачественные программы введения в профессию и наставничества,  
362 предоставляемые учителям-стажерам во время обучения и работы в школах, играют  
363 ключевую роль не только в том, чтобы помочь им получить педагогическую  
364 квалификацию или получить лицензию на преподавание (в зависимости от страны), но  
365 и интегрировать их в профессию. Программы введения в профессию и наставничества  
366 должны включать обновленную качественную педагогику и дидактику, учебные  
367 материалы для учителей, альтернативные методы обучения, обновление структуры  
368 учебных программ и предоставление помощи со стороны высококвалифицированных  
369 наставников.<sup>34</sup>

370  
371 Права сотрудников имеют решающее значение в вопросе приема на работу. Гарантии  
372 занятости, достойная заработная плата и условия труда, достойное медицинское  
373 обеспечение и отпуск, справедливые пенсионные схемы и социальные льготы будут  
374 способствовать дальнейшему повышению привлекательности профессии.

375  
376 Удержание педагогов тоже является серьезной проблемой; это тесно связано с тем  
377 фактом, что темпы карьерного роста учителей на разных уровнях образования очень  
378 медленные или практически полностью отсутствуют. В ряде стран это делает профессию  
379 непривлекательной и приводит к трудностям в удержании высококвалифицированного  
380 персонала.<sup>35</sup> Поэтому важно диверсифицировать структуры для построения учительской  
381 карьеры и расширить возможности карьерного роста, чтобы привлечь и удержать в этой  
382 профессии высокоэффективных учителей.<sup>36</sup>

383  
384 Развитие карьеры должно рассматриваться в более широком контексте, а не только как  
385 повышение в должности до руководящего поста. Карьерный рост должен  
386 предусматривать продвижение по службе в различных областях и профессиональную  
387 специализацию в сфере образования. Учителя положительно относятся к тому, что, имея  
388 больше возможностей для карьерного роста, они при этом они смогут продолжать свою  
389 работу в классах.<sup>37</sup> Доступ к привлекательной карьере и возможностям для  
390 дальнейшего профессионального развития имеет большое значение для всех педагогов  
391 и научных работников. Общее время, затраченное на декретный, отцовский,  
392 родительский отпуск по уходу за ребенком и отпуск по уходу, никогда не должно  
393 оказывать негативного воздействия на продвижение по службе.

## 394 395 **7. Обеспечение права на качественное и инклюзивное начальное** 396 **педагогическое образование и непрерывное профессиональное** 397 **развитие**

398  
399 Преподаватели должны получать поддержку в плане своего профессионального роста,  
400 необходимого для соответствия постоянно обновляющимся требованиям, включая  
401 развитие цифровых и «зеленых» навыков<sup>38</sup>, социальных навыков, формирование  
402 гражданской позиции, а также сквозных (многопрофильных) компетенций<sup>39</sup>.

403

404 Учителя и их профсоюзы являются безусловно необходимыми для всех решений,  
405 касающихся профессионального развития, начального или дальнейшего непрерывного;  
406 поэтому они должны быть частью любого процесса определения необходимых  
407 требований по уровню квалификации для вступления в профессию или по повышению  
408 квалификации.

409  
410 Начальное педагогическое образование и непрерывное профессиональное развитие  
411 должны быть приведены в соответствие с требованиями современности с тем, чтобы  
412 помочь учителям быть полностью готовыми к работе в классе в аспекте перехода  
413 образования к «зеленым» и цифровым технологиям и овладеть ключевыми  
414 компетенциями.<sup>40</sup> В системах образования непрерывное профессиональное развитие  
415 имеет решающее значение для совершенствования начальной подготовки учителей,  
416 дальнейшего повышения качества преподавания и обучения и удержания персонала с  
417 течением времени.<sup>41</sup>

418  
419 Эффективные и устойчивые инвестиции в начальное педагогическое образование и  
420 непрерывное профессиональное развитие учителей в плане педагогики, мастерских и  
421 оборудования учебных заведений должны обеспечить предоставление качественного  
422 образования и профессиональной подготовки в соответствии с будущими  
423 потребностями. Начальное педагогическое образование и постоянное  
424 профессиональное развитие должно опираться на результаты подробных  
425 высококачественных исследований учебных предметов и педагогических методов,  
426 отражающих вопросы равенства и гендерные аспекты. Начальное педобразование и  
427 непрерывное профессиональное развитие должно быть доступным в различных гибких  
428 формах (онлайн-формат, неполный рабочий день и т. д.), которые позволяют  
429 учителям сочетать участие в учебном процессе с выполнением своих обязанностей по  
430 уходу. Тем не менее, в некоторых странах правительства предприняли шаги по  
431 приватизации процесса подготовки учителей или передали исследования в области  
432 профессионального развития педагогов частным организациям.<sup>42</sup>

433  
434 Признавая, что каждая страна при эффективном участии профсоюзов образования  
435 должна определить обязательный или добровольный характер непрерывного  
436 профессионального развития<sup>43</sup>, ЕКПО считает, что высококачественное и инклюзивное  
437 ННР должно быть доступно для всех учителей бесплатно и в рабочее время<sup>44</sup>.  
438 Реализации этой доступности должна способствовать гарантия замены учителя в  
439 рабочее время и административная поддержка в организации обучения<sup>45</sup>. Учителя  
440 участвуют в непрерывном профессиональном развитии в самых разных формах, если  
441 ежегодно на это выделяется определенное количество часов в рамках их рабочего  
442 времени.<sup>46</sup>

443  
444 Для обеспечения высокого качества педагогического персонала необходим  
445 минимальный уровень академической квалификации, который в большинстве  
446 европейских стран установлен на уровне степени магистра<sup>47</sup>. Признание педагогической  
447 квалификации, приобретенной в других странах, должно быть упрощено.<sup>48</sup>

448

449 Требования к минимальному уровню квалификации учителей продолжают  
450 игнорироваться во все большем числе изученных случаев<sup>49</sup>, предпринимаются попытки  
451 сократить продолжительность программ начальной педагогической подготовки<sup>50</sup> из-за  
452 нехватки учительских кадров, вызванной старением рабочей силы,  
453 непривлекательными условиями труда и заработной платой, а также кризисом COVID.  
454 Возрастают попытки дерегулирования учительской профессии, школы более широко  
455 открывают двери для неквалифицированным преподавателей или специалистов из  
456 других областей. К их числу относятся преподаватели системы ПТО и учителя по труду в  
457 школах, которых все чаще заменяют неквалифицированными профессионалами.  
458 Преподаватели учреждений ПТО также должны соответствовать минимальным  
459 требованиям в отношении уровня педагогической подготовки<sup>51</sup>.

460  
461 Необходимо бороться с попытками дерегулирования минимальных требований к  
462 педагогической квалификации, которые могут подорвать качество образования, статус  
463 учителей и коллективные договоры. Обеспечение таких минимальных требований  
464 также способствовало бы повышению заработной платы учителей, которая должна  
465 рассчитываться на основе полученной квалификации.

466

## 467 **8. Решение вопросов равенства и многообразия преподавательского** 468 **состава**

469

470 Крайне важно, чтобы ко всем работникам сферы образования относились в  
471 соответствии с принципами равенства возможностей, расширения многообразия и  
472 поддержки инклюзивности в их повседневной работе. Должна осуществляться политика  
473 найма, направленная на привлечение преподавательского состава, который отражал бы  
474 весь спектр общества с точки зрения его многообразия, включая гендерную  
475 принадлежность, сексуальную ориентацию, способности и особые образовательные  
476 потребности, экономический статус, этническое происхождение, язык, религию и  
477 миграционный и гражданский статус.<sup>52</sup> Особое внимание следует уделять найму кадров  
478 из числа мигрантов и учителей, говорящих на других языках. Предупреждение  
479 дискриминации и борьба с ней, а также перекрестная дискриминация сразу по ряду  
480 признаков являются серьезными проблемами. Важно создать в учебных заведениях  
481 атмосферу не только толерантности, но и признания преимуществ многообразия.

482

483 Значительное внимание следует уделять стратегиям найма, направленным на  
484 привлечение в профессию мужчин и женщин в равной степени. Уровень гендерного  
485 дисбаланса варьируется в секторе образования в зависимости от предмета и уровня  
486 образования. В дошкольном, начальном и среднем образовании гендерный дисбаланс  
487 связан со значительным преобладанием женщин в кадровом составе, тогда как сектор  
488 ПТО, сектор высшего образование и науки ориентированы преимущественно на  
489 мужчин.<sup>53</sup>

490

## 491 9. Продвижение социального диалога и коллективных переговоров и 492 заключению соглашений и приверженность им

493

494 Социальный диалог, коллективные переговоры и соглашения, а также коллегиальное  
495 управление необходимы для обеспечения устойчивой качественной занятости,  
496 достойных условий труда, перспектив карьерного роста и поощрительных стимулов,  
497 таких как справедливая оплата труда<sup>54</sup> для работников образования.<sup>55</sup>

498

499 Необходимо усилить ключевые элементы социального диалога: совместную  
500 деятельность и проекты с участием работодателей и государства, обмен информацией,  
501 общение, консультации, коллективные переговоры и коллективные  
502 договоры/согласшения.<sup>56</sup> Без эффективного социального диалога невозможно добиться  
503 повышения привлекательности профессии учителя.

504

505 Социальный диалог следует расширить, включив в него нетрадиционные, но важные  
506 для работников образования вопросы<sup>57</sup>. Согласно исследованию ЕКПО, во многих  
507 странах круг вопросов, обсуждаемых в рамках социального диалога, постепенно  
508 расширяется. Коллективные договоры все чаще включают такие темы, как охрана труда,  
509 обучение, процедуры рассмотрения жалоб и арбитража, дискриминация при приеме на  
510 работу и целенаправленные меры по защите прав и интересов женщин или  
511 представителей меньшинств, а также могут включать профессиональные обязанности  
512 преподавателей.<sup>58</sup>

513

514 Профсоюзы учителей должны играть активную роль в реализации прав своих членов с  
515 целью улучшения условий их труда и оказания им профессиональной поддержки<sup>59</sup>.  
516 Оплата труда всегда будет иметь основополагающее значение при заключении сделок  
517 по обмену труда на зарплату, однако природа работы в этих отношениях обмена  
518 факторы, ее определяющие, не менее важны<sup>60</sup>. В резолюции ЕКПО<sup>61</sup> его членские  
519 организации взяли на себя обязательство «продолжать участвовать в действиях,  
520 направленных на совершенствование социального диалога и коллективных  
521 переговоров на европейском, национальном, региональном и местном уровнях, чтобы  
522 обеспечить увеличение государственного финансирования образования и заработной  
523 платы учителей, равный доступ к качественному образованию и его предоставление  
524 всем учащимся с целью повышения статуса учителя и улучшения имиджа учительской  
525 профессии в обществе», а также обязались «оказывать различные виды  
526 профессиональной поддержки работникам образования и быть центром повышения  
527 квалификации учителей».

528

529 Также крайне важно осмыслить различный опыт социального диалога на  
530 национальном, региональном и местном уровнях. Ряд членских организаций ЕКПО  
531 сообщили, что социальный диалог проходит «хорошо» на всех уровнях, в отличие от  
532 большинства членских организаций, которые считают его неудовлетворительным и  
533 говорят, что он существенно деградировал.<sup>62</sup> Неясно, в какой степени ухудшение  
534 социального диалога может быть связано с воздействием пандемии коронавируса<sup>63</sup>, но

535 во время пандемии социальный диалог был по-прежнему активным и даже усилился в  
536 некоторых странах<sup>64</sup>.

537

538 Для достижения этих целей, профсоюзные действия должны иметь возможность  
539 осуществляться беспрепятственно или без страха перед ответными юридическими  
540 мерами или наказаниями на рабочем месте. Профсоюзная свобода является  
541 фундаментом для осуществления социальных и гражданских прав. Гарантирование  
542 профсоюзникам права на коллективные действия, мобилизацию, права осуждать и  
543 протестовать должны быть одной из первоочередных целей. Конкретная и  
544 всеобъемлющая защита для изблечителей и представителей работников является  
545 необходимым условием достижения качественного социального диалога в соответствии  
546 с Европейской директивой 2019/1937, которую следует укреплять и расширять в этом  
547 плане.

548

## 549 10. Расширение возможностей учителей и преподавателей

550

551 Расширение прав и возможностей представителей учительской профессии означает  
552 предоставление школам необходимых ресурсов в плане кадров и бюджета, чтобы дать  
553 им возможность процветать и играть свою роль в борьбе с неравенством в обществе,  
554 которое столь резко обнажилось в слишком большом числе стран в результате кризиса  
555 COVID-19. Критически важная роль учителей в поддержке учащихся и школьных  
556 сообществ стала ясно видна в контексте ответных мер на пандемию. Учителям требуется  
557 доверие родителей, учеников и общества в целом. Это доверие должно также  
558 демонстрироваться и политиками, которым необходимо отказаться от директивных,  
559 направленных сверху вниз подходов к образованию и вместо этого обратиться к  
560 доверию и расширять права и возможностей учителей и всех работников школ в деле  
561 воспитания, обучения и поддержки учащихся и предоставления того общественного  
562 блага, которым является образование.<sup>65</sup>

563

564 Профессиональная самостоятельность и свобода действий учителей являются  
565 отличительными чертами системы образования, предоставляющей более широкие  
566 права и возможности. Они являются краеугольным камнем качественного образования.  
567 Доверие к профессии — третий, критически важный признак. Понимание и  
568 уважительное отношение к миссии и профессионализму педагогов – важнейший фактор  
569 привлечения людей в эту профессию. Учителя являются специалистами в области  
570 преподавания, и создание условий для практической реализации их педагогических  
571 методов будет в огромной степени способствовать повышению качества учебы и  
572 преподавания.

573

## 574 ПРИМЕЧАНИЯ И ССЫЛКИ

<sup>1</sup>36% учителей начальных и средних школ составляют лица в возрасте 50 лет и старше. Возраст 9% учителей в Европейском Союзе превышает 60 лет. Старение учителей становится все более серьезной проблемой в 16 из 36 стран, опрошенных Eurydice. По мере того, как возраст учителей увеличивается, 11 стран сообщают, что слишком мало студентов поступает на факультет начального педагогического образования. Дания, Нидерланды, Швеция и Норвегия говорят, что отсев студентов таких факультетов является основной проблемой этих стран, влияя на спрос и предложение учителей. Источник: [Доклад Eurydice «Педагогическая карьера в Европе: доступ, развитие и поддержка»](#), 2018.

<sup>2</sup> 24,6% директоров школ сообщили о нехватке квалифицированных учителей, 37,8% сообщили о нехватке педагогов, обладающих компетенцией в обучении учащихся с особыми потребностями, 16,4% сообщили о нехватке учителей профессионально-технического образования, 23,5% сообщили о нехватке педагогов, обладающих компетенциями в обучении учащихся в многокультурной или многоязычной среде, а 24,2% сообщили о нехватке педагогов, владеющих навыками работы с учащимися из социально-экономически неблагополучных семей. Сообщается, что эта нехватка ресурсов ограничивает возможности школы по обеспечению качественного образования «в незначительной» или «значительной» степени. Источник: [Европейская комиссия «Монитор образования и профессионального обучения и подготовки 2019»](https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/volume-1-2019-education-and-training-monitor.pdf) <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/volume-1-2019-education-and-training-monitor.pdf>.

<sup>3</sup> В среднем по ЕС, 34% учителей работают в школах, в которых учится не менее 10% детей с особыми потребностями; 19% учителей в ЕС работают в школе, где более 30% учеников живут в социально и экономически уязвимых семьях; 24% учителей работают в школах, в которых по меньшей мере 10% учащихся не являются носителями языка, и 32% учителей работают в школах, в которых не менее 1% учащихся являются беженцами. Источник: [«Заключения Совета по европейским учителям и работникам ПТО для будущего» \(2020/С 193/04\)](#), Ст. 13 b).

<sup>4</sup> В программном документе мы используем выражение «руководитель школы» в широком смысле. «ЕКПО придерживается широкого толкования понятия «школьное руководство», охватывающего не только главу или директора учебного заведения, но и других лиц с руководящими функциями, таких как заместители директора, заведующие кафедрой/старшие учителя по предметам, старшие преподаватели и другие лица, которым доверены управленческие обязанности. ЕКПО верит в распределенное, общее или совместное управление с участием учителей и всего педагогического сообщества. Благодаря такому совместному руководству директора школ могут работать со всем педагогическим сообществом, разрабатывая общую концепцию развития школы, определяя цели школы и систематически работая над их достижением». Источник: [Программный документ ЕКПО по школьному руководству](#), 2012

<sup>5</sup> В среднем, в странах и экономиках ОЭСР лишь 42% директоров школ сообщают, что их учителя несут значительную ответственность за выполнение существенной доли задач, связанных со школьной политикой, учебным планом и обучением. Источник: [Результаты опроса ОЭСР TALIS 2018 \(Том II\): «Учителя и руководители школ как ценные профессионалы»](#).

<sup>6</sup> [Статья ЕКПО «Требование профсоюзов к министрам образования касательно будущего Болонского процесса», 2020.](#)

<sup>7</sup> ЕКПО [Программный документ по Школьному Руководству](#) (2012)

<sup>8</sup> Проект Европейской сети по образовательной политике (EERN) [Рекомендации по вопросам политики: «Новые роли и компетенции для учителей и руководителей школ в цифровую эпоху»](#), 2021

<sup>9</sup> В среднем, в странах ОЭСР 37% директоров согласны или полностью согласны с тем, что профессия учителя высоко ценится в обществе. Источник: [ОЭСР Опрос TALIS 2018: «Выводы и толкование»](#).

<sup>10</sup> Лишь 54% руководителей школ прошли программу или курс по административному управлению школой или подготовке директоров, прежде чем занять должность директора. Источник: [ОЭСР, Результаты опроса TALIS 2018 \(Том I\): «Учителя и школьные руководители как учащиеся в течение жизни»](#).

<sup>11</sup> Например, в Германии фактическая заработная плата учителей старших классов средней школы такая же, как и у других работников с аналогичным уровнем образования. Источник: [Доклад ОЭСР «Взгляд на образование 2020: показатели ОЭСР»](#).

<sup>12</sup> Молодые учителя находятся в менее выгодном положении с точки зрения заработной платы, так как они зарабатывают, в среднем, на 66% меньше, чем их старшие коллеги того же уровня квалификации. Источник: [Доклад ОЭСР «Взгляд на образование 2020: показатели ОЭСР»](#). В Германии, Финляндии, Швеции, Албании, Боснии и Герцеговине, Швейцарии, Лихтенштейне, Северной Македонии и Норвегии стартовая зарплата увеличивается в соответствии с уровнем образования. Источник: [Доклад сети «Эвридика» «Заработная плата и надбавки учителей и директоров школ в Европе 2018-19»](#).

<sup>13</sup> [ОЭСР, Обзор профессионально-технического образования и обучения: «Преподаватели и руководители в сфере профессионально-технического образования и обучения», 2021.](#)

<sup>14</sup> [ОЭСР, Обзор профессионально-технического образования и обучения: «Преподаватели и руководители в сфере профессионально-технического образования и обучения», 2021.](#)

<sup>15</sup> Хотя среди учителей женщины составляют большинство, они относительно слабо представлены на руководящих должностях. В среднем, в странах ОЭСР женщины составляют 68% учителей младших классов средней школы, но только 45% женщин занимают должность директора. Это особенно поразительно, учитывая, что директора, как правило, назначаются из числа учителей; это свидетельствует о том, что для учителей-женщин вероятность продвижения по карьерной лестнице к должности директора ниже, чем для их коллег-мужчин. Источник: [В центре внимания – показатели образования в странах ОЭСР: «Гендерный дисбаланс в учительской профессии», 2017](#)

<sup>16</sup> Гендерные различия еще более значительны, когда речь идет о заработной плате учителей по сравнению с другими лицами, имеющими высшее образование. В среднем, в странах ОЭСР зарплата мужчин-учителей начальной школы (в возрасте от 25 до 64 лет) составляет 71% от заработной платы других мужчин с высшим образованием. Этот процент увеличивается до 76% в средней школе первой ступени и до 81% - в средней школе второй ступени. Учителя-женщины получают значительно более высокую заработную плату по сравнению с мужчинами, если говорить о процентном соотношении между их зарплатой и зарплатой других специалистов с высшим образованием. Зарплата учительницы начальной школы составляет более 90% заработной платы других работающих женщин с высшим образованием, и эта цифра даже немного выше в средней школе первой и второй ступеней. Эти резкие различия в относительной заработной плате мужчин и женщин, вероятно, и сделали профессию учителя более привлекательной для женщин, особенно на более низких уровнях образования. Источник: [В центре внимания – показатели образования в странах ОЭСР: «Гендерный дисбаланс в профессии учителя», 2017.](#)

<sup>17</sup> Процессы оценки редко связаны с продвижением по службе в виде повышения заработной платы или премий: в среднем, только 41% учителей сообщают, что в их школе это практикуется. Источник: [Результаты опроса ОЭСР TALIS 2018 \(Том II\): «Учителя и руководители школ как ценные профессионалы»](#)

<sup>18</sup> [Доклад информационно-исследовательской сети «Эвридика» «Карьера, развитие и благополучие учителей в Европе», 2021.](#)

<sup>19</sup> Согласно исследованию профсоюза OIELE, учителя в частных школах Греции обратили особое внимание на проблемы отсутствия инвестиций в новые образовательные стратегии/инновации, роста бюрократии, влияющей на качество преподавания, отсутствие демократического управления в школах, прозрачности в выборе школьных должностных лиц, а также о проблемах изоляции учителей, участвующих в профсоюзной деятельности, незаконной практике школьных советов/владельцев, отказывающихся оплачивать сверхурочную работу (включая дни открытых дверей, школьные ярмарки и принудительную

работу в выходные дни). Учителя выразили разочарование по поводу цифрового обучения во время пандемии, поскольку были нарушены многие трудовые права, в основном, права на недоступность по окончании установленного законом рабочего времени. В исследовании OIELE: [Опрос на тему рабочего климата и профессиональной удовлетворенности в частном образовании во время пандемии](#) (Только по Греции).

<sup>20</sup> Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ): [Школьное образование во время COVID-19](#), 2021

<sup>21</sup> Учителя могут оказаться в состоянии физического и эмоционального истощения, стресса и выгорания, что может сказаться на их психическом и физическом здоровье. Источник: [«Доклад сети «Эвридика» «Учителя в Европе: Карьера, развитие и благополучие»](#), 2021.

<sup>22</sup> ОЭСР: [Благополучие учителей: базовая структура для сбора и анализа данных](#), 2020

<sup>23</sup> ОЭСР: [Благополучие учителей: базовая структура для сбора и анализа данных](#), 2020.

<sup>24</sup> Хорошо функционирующие, инклюзивные и поддерживающие системы образования важны и играют ключевую роль в поддержании благополучия, в том числе душевного здоровья, учеников и учителей. Источник: [Европейская комиссия «Монитор образования и профессионального обучения»](#), 2021.

<sup>25</sup> Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ): [Школьное образование во время COVID-19](#), 2021

<sup>26</sup> [ОЭСР «Состояние образования в мире. 18 месяцев после начала пандемии»](#) 2021.

<sup>27</sup> Все страны ОЭСР так или иначе сделали непедагогические задачи учителей обязательными для выполнения. Вызывает тревогу то, что во время пандемии также поощрялась работа вне обычного учебного времени. Чешская Республика, например, ждала от учителей, что они будут проводить индивидуальные консультации по электронной почте, телефону и лично с родителями, а также проводить опросы, а Португалия создала совместные сети учителей, местных органов власти и почтовых служб для распространения учебных материалов. Источник: [ОЭСР «Состояние образования в мире. 18 месяцев после начала пандемии»](#) 2021.

<sup>28</sup> Около 85% стран ОЭСР не повысили заработную плату учителям (исключениями были Литва, Словения и Латвия), несмотря на увеличение нагрузки на работников образования во время пандемии. Источник: [ОЭСР «Состояние глобального образования. 18 месяцев до пандемии»](#) 2021.

<sup>29</sup> Около 40% стран ОЭСР временно наняли дополнительный персонал в секторе образования, при этом дополнительный персонал не всегда соответствовал традиционным квалификационным требованиям, предъявляемым к учителям. Есть, например, случай Люксембурга, где не имеющие дипломов учителя были временно наняты без соблюдения обычного испытательного периода, предусмотренного для замещающих учителей. Источник: [ОЭСР «Состояние образования в мире. 18 месяцев после начала пандемии»](#) 2021.

<sup>30</sup> 22% учителей испытывают сильный стресс на работе, если они тратят в течение календарной недели пять часов на решение административных задач, 20% учителей испытывают сильный стресс на работе, если они тратят семь часов в течение календарной недели на выставление оценок и проверку работ учащихся, и 20% учителей испытывают «большой» стресс на работе, если в течение календарной недели они тратят одиннадцать часов на планирование или подготовку к урокам. Источник: [Результаты опроса ОЭСР TALIS 2018 \(Том I\): «Учителя и школьные руководители как учащиеся в течение жизни»](#). На уровне ЕС, учителя средней школы первой ступени считают административную работу своим основным источником стресса. Более того, данные показывают, что 3 из 4 основных источников стресса не связаны напрямую с основными задачами обучения. К ним относятся: административная работа, ответственность за успеваемость учащихся и выполнение требований органов власти. Источник: [Доклад сети «Эвридика» «Карьера, развитие и благополучие учителей в Европе»](#), 2021.

<sup>31</sup> 48% учителей моложе 30 лет сообщают, что их трудовой договор является временным. Опрос показал, что примерно в одной трети опрошенных стран учителя, работающие по контракту продолжительностью менее одного года, сообщают также о том, что чувствуют себя менее уверенными в своих способностях преподавать. Источник: [Результаты опроса ОЭСР TALIS 2018 \(Том I\): «Учителя и школьные руководители как учащиеся в течение жизни»](#).

<sup>32</sup> Работа сразу в нескольких школах увеличивает нагрузку на учителей, потенциально сокращая время, доступное для совместной работы с другими учителями и другой важной деятельности. Источник: [Обзор](#)

[ОЭСР по теме школьных ресурсов «Работаем и учимся вместе: переосмысление кадровой политики для школ», 2019.](#)

<sup>33</sup> [Рабочий документ для сотрудников Европейской комиссии SEC \(2010\) 538 «Разработка согласованных общесистемных программ введения в профессию для начинающих учителей: руководство для политиков».](#)

<sup>34</sup> Только 38% учителей проходили формальное или неформальное введение в профессию при вступлении в должность на своей первой работе. При этом, учителя, принимавшие участие в каком-либо вводном мероприятии, как правило, чувствуют себя более уверенно в отношении своих педагогических способностей и в большей степени удовлетворены своей работой. Хотя директора школ обычно считают, что наставничество играет важную роль для повышения эффективности работы учителей и успеваемости учащихся, лишь 22% начинающих учителей имеют назначенного им наставника. Источник: [Результаты опрос ОЭСР TALIS 2018 \(Том I\): «Учителя и школьные руководители как учащиеся в течение жизни».](#)

<sup>35</sup> 24 европейских системы образования имеют систему карьерной структуры, организованную на разных уровнях, и 18 систем организованы на одном уровне. Источник: [Доклад Сети «Эвридика» «Карьера, развитие и благополучие учителей в Европе», 2021.](#)

<sup>36</sup> Источник: [Доклад ЮНЕСКО «Реформа педагогической карьеры: учиться на собственном опыте», 2019.](#)

<sup>37</sup> Источник: [Доклад ЮНЕСКО «Реформа педагогической карьеры: учиться на собственном опыте», 2019.](#)

<sup>38</sup> В [Заключениях Совета ЕС о противодействии кризису COVID-19 в сфере образования 2020/С 212 I/O3](#) подчеркивается необходимость дополнительного целевого обучения, и государствам-членам было предложено поддержать дальнейшее развитие цифровых навыков и компетенций учителей и работников системы ПТО для облегчения преподавания и оценки успеваемости в цифровой учебной среде.

<sup>39</sup> Сквозными навыками являются: критическое и инновационное мышление, межличностные навыки (например, навыки презентации и общения, организационные навыки, работа в команде и т. д.), внутриличностные навыки (например, самодисциплина, энтузиазм, настойчивость, самомотивация и т. д.), глобальная гражданственность (например, терпимость, открытость, уважение, многообразие, межкультурное взаимопонимание и т. д.), медийная и информационная грамотность, такая как способность находить информацию и получать к ней доступ, а также анализировать и оценивать медийный контент. Источник: ЮНЕСКО [Краткий обзор политики в области образования \(Том 2\): Навыки для целостного развития человека, 2014](#)

<sup>40</sup> Документ [Рекомендации Совета ЕС от 22 мая 2018 г. по ключевым компетенциям для учебы в течение жизни \(2018\)](#) устанавливает восемь ключевых компетенций: 1) грамотность; 2) владение несколькими языками; 3) математическая компетентность и компетентность в области науки, технологии и инженерного дела; 4) цифровая компетентность; 5) личная, социальная и обучающая компетентность; 6) гражданская компетентность; 7) предпринимательская компетентность; 8) культурная осведомленность и компетентность в самовыражении.

<sup>41</sup> ОЭСР: [Политика поддержки непрерывного профессионального развития учителей, 2020.](#)

<sup>42</sup> В некоторых странах правительство предприняло шаги по приватизации подготовки учителей или предоставило исследования по профессиональному развитию учителей частным организациям (например, Шотландия, Норвегия). Источник: [Доклад ЕКПО по второму учебному семинару в рамках проекта ЕКПО «Профсоюзы образования за учительскую профессию», 2018](#)

<sup>43</sup> В рамках начального педагогического образования и дальнейшего непрерывного профессионального развития учителей (НПР) вопросам инклюзивности уделяется недостаточно внимания (например, Франция, Бельгия). Источник: [Доклад ЕКПО по второму учебному семинару в рамках проекта ЕКПО «Профсоюзы образования за учительскую профессию», 2018](#)

<sup>44</sup> В 16 национальных системах образования НПР необходимо для карьерного роста (Испания, Франция, Польша, Словакия, Болгария, Кипр, Люксембург, Венгрия, Португалия, Румыния, Словения, Черногория, Северная Македония, Сербия, Хорватия, Литва). НПР обязательно для всех учителей средней школы первой ступени в 18 образовательных системах (Болгария, Кипр, Латвия, Люксембург, Венгрия, Мальта, Австрия, Португалия, Румыния, Словения, Финляндия, Шотландия, Албания, Босния и Герцеговина,

Швейцария, Черногория, Северная Македония, Сербия), где под НПР понимается минимальное количество часов, дней или кредитов, которые учителя должны пройти/набрать в течение определенного периода времени. В 9 системах образования НПР рассматривается как право (Бельгия-Франция, Чешская Республика, Хорватия, Италия, Литва, Швеция, Исландия, Нидерланды) с установленным количеством времени, указанным в постановлениях высшего уровня или коллективных договорах/соглашениях. В одной трети европейских систем образования (28) школы не обязаны разрабатывать план НПР, однако планирование НПР на уровне школы способствует участию учителей в более разнообразных мероприятиях по их профессиональному развитию. Источник: [Доклад Сети “Эвридика” «Карьера, развитие и благополучие учителей в Европе»](#), 2021.

<sup>45</sup> НПР часто проводится в нерабочее время и в местах, удаленных от места работы учителей (и проезд до этих мест и обратно не оплачивается) (например, Германия, Великобритания). В некоторых странах рабочая нагрузка учителя, проходящего курс НПР, распределяется между другими учителями, что создает конфликты между коллегами (например, во франкоязычной Бельгии). В других странах учителя лишаются доступа к НПР, потому что их работодатели не находят им замену (например, Финляндия).

Источник: [Доклад ЕКПО по второму учебному семинару в рамках проекта ЕКПО «Профсоюзы образования за учительскую профессию»](#), 2018

<sup>46</sup> Данные говорят о том, что, в среднем, учителя участвовали в более разнообразных мероприятиях НПР в тех странах, где для НПР устанавливается определенное количество времени. Учителя в странах, где НПР является обязательным или является правом, в среднем, участвовали в большем количестве различных видов НПР, чем учителя, для которых НПР является добровольным или определяется как профессиональная обязанность, но конкретное количество часов для этого не устанавливается. Источник: [Доклад Сети “Эвридика” «Карьера, развитие и благополучие учителей в Европе»](#), 2021.

ОСЭР: [Политика поддержки непрерывного профессионального развития учителей](#), 2020.

<sup>47</sup> Уровень образования учителей средней школы первой ступени по странам: Степень магистра (МСКО 7) требуется в 15 странах: Словакия, Португалия, Хорватия, Финляндия, Чехия, Италия, Эстония, Словакия, Франция, Швеция, Австрия, Венгрия, Норвегия, Ирландия, Мальта. Степень бакалавра (МСКО 6) требуется в 11 странах: Бельгия (французское и фламандское сообщества), Болгария, Дания, Кипр, Латвия, Литва, Мальта, Румыния, Великобритания, Нидерланды, Турция. Источник: [Доклад Сети “Эвридика” «Карьера, развитие и благополучие учителей в Европе»](#), 2021.

<sup>48</sup> Согласно исследованию, проведенному профсоюзом GEW, в Германии с 2016 по 2018 году было проконсультировано не менее 12 000 человек, которые хотели добиться признания своей педагогической квалификации. За тот же период было зарегистрировано 7365 начальных заявлений на признание квалификации. В среднем за год 11% заявителей признавались имеющими квалификацию «полностью эквивалентную» той, которая приобретается в Германии, 17% получали однозначный отказ, однако большинству, 68%, было предложено начать прохождение компенсационной программы. На данный момент, каждый год лишь около 500 учителей с зарубежными дипломами получали полное признание квалификации для вступления в учительскую профессию – либо сразу либо после успешного завершения компенсационной программы. Это составляет лишь 20% тех, кто подал заявление на признание. См. [Исследование профсоюза Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft](#), 2021.

<sup>49</sup> Увеличивается число неквалифицированных учителей, работающих в школах, а также учителей, преподающих предметы, по которым они не имеют соответствующей квалификации (например, Франция, Германия, Великобритания). Источник: [Доклад ЕКПО по второму учебному семинару в рамках проекта ЕКПО «Профсоюзы образования за учительскую профессию»](#), 2018

<sup>50</sup> Например, во Франции и Италии (информация от членских организаций ЕКПО, полученная на заседании Постоянного Комитета ЕКПО по вопросам равенства 8 февраля 2022 года)

<sup>51</sup> [Обзор профессионально-технического образования и обучения, ОЭСР: «Преподаватели и руководители учреждений профессионально-технического образования и обучения»](#), 2021.

<sup>52</sup> 31 % учителей работают в школах, где не менее 10 % детей имеют особые потребности, 30 % – в школах, где не менее 1 % учащихся-беженцев, 21 % – в школах, где не менее 10 % учащихся, чей родной язык отличается от языка(ов) обучения или является диалектом этого(их) языка(ов), 20% – в школах, где не менее 30% учащихся живут в социально и экономически уязвимых семьях и 17% – в школах, где не менее

10% учащихся являются выходцами из среды мигрантов. Источник: [Результаты опроса ОЭСР TALIS 2018 \(Том II\): «Учителя и руководители школ как ценные профессионалы»](#)

<sup>53</sup> В среднем, в странах ОЭСР женщины составляют до 97% учителей в сфере раннего детского образования и 82% учителей начального образования. Их доля снижается до 63% в средней школе второй ступени и до 43% – в высшем образовании. Источник: [В центре внимания показатели образования в странах ОЭСР: «Гендерный дисбаланс в профессии учителя»](#), 2017 г. На уровне начального образования учителя-женщины составляют большинство в Дании, Великобритании, Франции, Нидерландах, Испании, Швеции и Турции. Доля женщин среди учителей начальной школы первой ступени как минимум на 15 % выше, чем в средней школе первой ступени, в Великобритании и Швеции, и как минимум на 20 % выше во Франции. В средней школе второй ступени доля учителей-женщин как минимум на 4% ниже в Хорватии, Дании, Португалии, Словении, Швеции и Турции.

См. [Результаты ОЭСР TALIS 2018 \(Том II\): «Учителя и руководители школ как ценные профессионалы»](#)

<sup>54</sup> В 8 системах образования в результате коллективных переговоров повысилась заработная плата учителей. Рост составил от 2 % до 6 % в Швеции (в зависимости от уровня образования и стажа работы), от 4 % до 5 % на Мальте, от 3 % до 6 % в Исландии (более 7 % для учителей сектора раннего детского образования) и 5 % в Северной Македонии. В Нидерландах, Финляндии, Словении и Норвегии рост заработной платы составил около 2%. Источник: [Доклад сети “Эвридика” «Заработная плата и надбавки учителей и директоров школ в Европе 2018-19»](#).

<sup>55</sup> «Для целей настоящей Конвенции термин «коллективные переговоры» распространяется на все переговоры, которые ведутся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников – с другой стороны для: (а) определения условий труда и условий приема на работу; и/или (b) регулирования отношений между работодателями и работниками; и/или (c) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией работников или организациями работников». [Конвенция МОТ № 154 о коллективных переговорах 1981 года, ст. 2.](#)

<sup>56</sup> Источник: [Доклад ЕКПО «ВАША ОЧЕРЕДЬ! Учителя за обновление профсоюзов», 2020.](#)

<sup>57</sup> «Опыт реформы национальной учебной программы в Норвегии подтверждает значение сильного социального диалога, но также подчеркивает важность распространения его на весь спектр вопросов, с которыми учителя сталкиваются в своей трудовой жизни. Разработка политики по учебным программам и педагогическим вопросам связана не только с качеством предоставляемого образования, но и с качеством трудовой жизни учителей и других работников образования, и поэтому ее необходимо разрабатывать в формате, основанном на социальном диалоге». [Доклад ЕКПО «ВАША ОЧЕРЕДЬ! Учителя за обновление профсоюзов», 2020](#)

<sup>58</sup> Условия найма, включая рабочее время и заработную плату, являются основными вопросами, которые включаются в большинство коллективных договоров. Однако в Финляндии, Нидерландах, Швеции и Норвегии критерии оценки деятельности академического персонала также включены в коллективные договоры. Источник: [МОТ «Положения и условия трудоустройства в системе высшего образования», 2018.](#)

<sup>59</sup> Резолюция ЕКПО: [Расширение прав и возможностей профсоюзов образования: ключ к продвижению качественного образования](#) (2016)

<sup>60</sup> Источник: [Доклад ЕКПО «ВАША ОЧЕРЕДЬ! Учителя за обновление профсоюзов», 2020](#)

<sup>61</sup> Резолюция ЕКПО: [Расширение прав и возможностей профсоюзов образования: ключ к продвижению качественного образования](#) (2016)

<sup>62</sup> Опрос, проведенный ЕКПО среди 62 профсоюзов образования в Европейском регионе, выявил разницу в удовлетворенности социальным диалогом в секторе образования. «4 из 8 респондентов из Северной Европы указали, что социальный диалог был «хорошим» по всем четырем параметрам, тогда как профсоюзы образования Южной Европы указали на очень высокий уровень неудовлетворенности (13 из 16 респондентов из Южной Европы назвали как консультации, так и переговоры «неудовлетворительными»). Состояние социального диалога в Испании, Франции, Италии, Португалии и Греции можно резюмировать следующим высказыванием: «В этой стране социальный диалог сильно ухудшился. Позиция профсоюзов не принимается во внимание, с ними не ведутся переговоры и не

---

консультируются. Все навязывается без диалога. В течение этих месяцев пандемии нас не вызывали на отраслевые встречи, а если и вызывали, то только для того, чтобы уведомить нас о решениях, уже принятых без участия профсоюзов». Результаты опроса профсоюзов Центральной и Восточной Европы менее однозначны: большинство ответов указывает на то, что социальный диалог был в целом удовлетворительным (50% из 20 респондентов из Восточной Европы и чуть менее половины профсоюзов из Центральной Европы). Источник: [Доклад ЕКПО «ВАША ОЧЕРЕДЬ! Учителя за обновление профсоюзов», 2020](#).

<sup>63</sup> Неясно, в какой степени это ухудшение может быть связано с воздействием пандемии коронавируса. На конкретный вопрос об удовлетворенности социальным диалогом в условиях коронавируса от 18% до 29% респондентов ответили, что социальный диалог был «хорошим», хотя эти цифры ниже доли сообщений о неудовлетворенности социальным диалогом. В этом плане, 42% и 47% сообщили о неудовлетворенности обменом информацией и консультациями соответственно, причем эти доли возрастают до 57% и 58%, когда речь заходит о совместной работе и коллективных переговорах, соответственно. Источник: [Доклад ЕКПО «ВАША ОЧЕРЕДЬ! Учителя за обновление профсоюзов», 2020](#)

<sup>64</sup> Например, в Ирландии и Норвегии. Источник: [Доклад ЕКПО «ВАША ОЧЕРЕДЬ! Учителя за обновление профсоюзов», 2020](#).

<sup>65</sup> В среднем, в странах ОЭСР лишь 14% учителей считают, что политики в их стране/регионе считаются с их точкой зрения, и только 24% учителей считают, что они могут влиять на политику в области образования. Источник: [Результаты опроса ОЭСР TALIS 2018 \(Том II\): «Учителя и руководители школ как ценные профессионалы»](#)