



Рамочная программа действий по привлекательности учительской профессии

Принято Европейским отраслевым комитетом по социальному диалогу в сфере образования в декабре 2023

ЕКПО и ЕФЕЕ и их членские организации договорились о реализации следующих действий на Европейском, национальном и местном уровнях с целью повышения привлекательности учительской профессии в каждом учреждении сектора образования, включая также ранее детское образование, систему ПТО и высшее образование и науку:

Признание роли социальных партнеров в образовании и приверженность социальному диалогу

1. Уважительное отношение к социальным партнерам и их значимое привлечение к рассмотрению вопросов, связанных с образованием и занятостью в секторе образования, на всех уровнях с целью укрепления социального диалога между различными уровнями правительства и профсоюзными организациями и объединениями работодателей;
2. Продвижение социального диалога и коллективных переговоров и приверженность им на Европейском, национальном и местном уровнях в целях обеспечения справедливых и инклюзивных условий труда для учителей и преподавателей, руководителей учебных заведений и других работников образования;
3. Поощрение создания на национальном уровне механизма, позволяющего решать спорные вопросы учреждениям, отвечающим за оплату труда учителей и преподавателей, который будет признан национальным законодательством;

Нехватка учителей в системе неполного среднего образования в Европе



По количеству затронутых стран. Одновременные дефицит и избыток зависят от предметных областей. (Источник: Европейская комиссия/EACEA/Eurydice, 2021)



Условия труда

4. Поощрение выплаты адекватных окладов, конкурентоспособных в сравнении с другими рабочими местами, требующими такой же или сравнимой квалификации (в данной юрисдикции) и устранение любых элементов неравенства в зарплатах посредством коллективных переговоров и коллективных договоров и соглашений и/или путем оказания влияния на национальное законодательство, регулирующее оплату труда работников общественного обслуживания, принимая во внимание рост стоимости жизни в Европе и Директиву ЕС об адекватных минимальных зарплатах (EU/2022/2041);
5. Приверженность основанному на сотрудничестве и коллегиальности управлению учебными заведениями и системам с целью (а) создать условия для формирования позитивной среды в учебных заведениях с демократической культурой толерантности, справедливости, уважительного профессионального дискурса, инклюзивности и сотрудничества и (б) повысить уровень преподавания, учебы и оценки успеваемости;
6. Поддержка и развитие стабильных, предсказуемых и привлекательных условий труда для учителей на раннем этапе карьеры с целью снизить статистику выхода этих учителей из профессии в период как начального педагогического образования/ подготовки, так и на ранней стадии их профессиональной карьеры, в соответствии с Европейской директивой о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском Союзе (EU/2019/1152);
7. Обеспечение схем организации труда и времени, адаптированных к потребностям квалифицированных учителей, руководителей учебных заведений и других работников образования при одновременном обеспечении педагогической преемственности для учеников и студентов;
8. Реализации политики поддержания справедливой и устойчивой рабочей нагрузки, мобильности, гендерного баланса, приема на работу дополнительных учителей, руководителей учебных заведений и других работников образования;
9. Осуществление новаторских мер, поощряющих учителей на среднем и более позднем этапе их карьеры оставаться в профессии – таких как скорректированный баланс между преподаванием и другими обязанностями, – которые отражают и используют нарабатанный профессиональный опыт и компетенции этих учителей;
10. Признание той степени, в какой фактические часы работы учителей выходят за время контакта с классом, и надлежащая оценка фактической рабочей нагрузки учителей, включая объем неоплачиваемой сверхурочной работы;

Начальное педагогическое образование и непрерывное профессиональное развитие

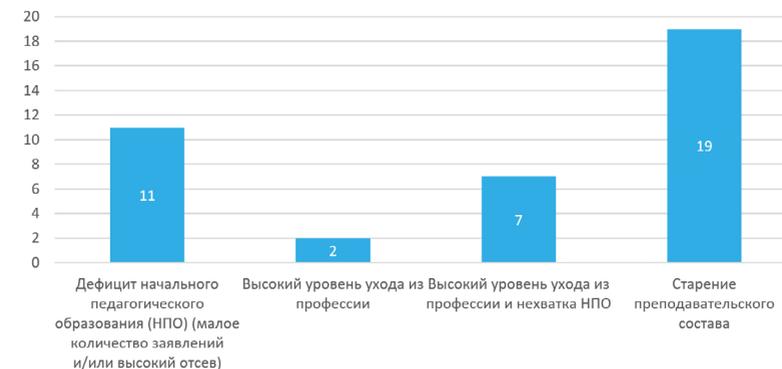
11. Признание значения и ценности и поддержка с помощью надлежащих инструментов и непрерывного профессионального развития (НПР) основополагающего педагогического аспекта учительской профессии;
12. Разработка новых стратегий и осуществление реформаторских программ в секторе, нацеленных на повышение привлекательности учительской профессии, например, в области начального педагогического образования, фазы вступления в профессию, непрерывного профессионального развития, достойных условий труда, справедливой и устойчивой рабочей нагрузки, мобильности, гендерного баланса, дополнительных учителей, навыков управления конфликтами и т.п.;
13. Разработка стратегий, реформ и программ, которые обеспечивают высокие стандарты и неизменную актуальность начального педагогического образования, фазы вступления в профессию и непрерывного профессионального развития и охватывают все значительные преобразования в секторе, в частности, цифровой и «зеленый» переходы и т.п.;
14. Создание поддерживающих путей вступления в профессию и методов удержания в профессии путем повышения качества подготовки и наставничества на начальном этапе карьеры, признавая, что эти программы играют ключевую роль в интеграции молодых учителей в профессию (путем предоставления им обновленной качественной педагогики и дидактики, материалов для подготовки учителей, альтернативных методов учебы, обновлений учебных программ) и предоставление высококвалифицированных наставников и методов оценки учащихся в помощь профессиональной социализации только что получивших свой диплом коллег;
15. Признание предоставления бесплатного качественного, инклюзивного и доступного начального педагогического образования и непрерывного профессионального развития как критически важного для регулярного обновления педагогических, эмоциональных и социальных компетенций учителей и преподавателей и поощрение их участия в таких программах;

Учебная программа и автономия

16. Ре-моделирование систем и учебных программ - где уместно, совместное и оснащенное достаточными ресурсами - путем внедрения новых методов работы с учащимися для обеспечения их оптимального развития в соответствии с их способностями и предпочтениями;



Наиболее значимые проблемы, связанные с наймом и удержанием персонала в Европе



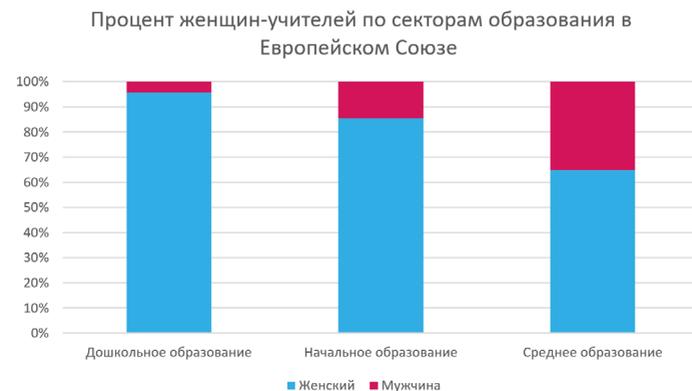
По количеству затронутых стран. (Источник: Европейская комиссия/EACEA/Eurydice, 2021)

Инвестиции в повышение привлекательности преподавания

17. Продвижение инвестиций в качественное, инклюзивное, привлекательное и нацеленное на новаторство образование, включая целевые инвестиции для обеспечения достойной и поддерживающей рабочей среды для учителей, руководителей учебных заведений и других работников образования и продвижения качественного и инклюзивного преподавания;
18. Обеспечение стимулов - включая жизнеспособные структуры для построения карьеры и возможности для карьерного роста - с целью поощрять руководителей учебных заведений и учителей и преподавателей вносить свой вклад в формирование и поддержание культуры сотрудничества, которая одновременно повышает привлекательность учительской профессии и уровень справедливости в секторе, а также образовательные результаты для учащихся;
19. Поощрение устойчивых инвестиций и создание механизмов стимулирования для повышения уровня участия в начальном педагогическом образовании и программах непрерывного профессионального развития (НПР) учителей и преподавателей;

Охрана труда

20. Обеспечение устойчивых достойных условий труда – как они определены в Повестке дня МОТ за достойный труд (1999) – и поддержка благополучия и здоровья учителей и преподавателей путем оказания учебным заведениям поддержки в снижении рисков и психосоциальных угроз, в соответствии с национальным законодательством той или иной страны, включая связанный с работой стресс, выгорание и депрессию, чрезмерную рабочую нагрузку, экстенсификацию и интенсификацию труда, которые могут оказывать негативное воздействие на здоровье учителей и преподавателей и вести к тому, что люди будут преждевременно оставлять эту профессию;
21. Повышение грамотности учителей, инструкторов, академических работников, руководителей учебных заведений и других работников образования, представителей работников и работодателей в сфере образования, чтобы повысить осознание важности мер по охране труда и оценки рисков на рабочем месте в данном секторе;
22. Обеспечить соблюдение права на недоступность после работы, чтобы не допустить дисбаланса между трудовой и личной жизнью учителей и преподавателей, руководителей учебных заведений и других работников образования;
23. Достижение баланса между трудовой и личной жизнью путем предотвращения и контролирования чрезмерной рабочей нагрузки и связанного с работой стресса;
24. Продвижение принятия и реализации «Межотраслевых руководящих принципов противодействия связанному с работой насилию со стороны третьих лиц и связанным с работой домогательствам и притеснениям» (2011) и содействие их пересмотру при согласовании с другими подписавшими сторонами, лоббирование Директивы ЕС по борьбе с сексуальными домогательствами и насилием, поддержка реализации «Рамочной Директивы» ЕС по охране труда (89/391/ЕЕС), Хартии основных прав и ратификации Конвенции МОТ № 190;
25. Пропаганда использования онлайн-интерактивных инструментов оценки рисков (OIRA) среди членов для проведения самооценки в секторе образования, адаптируя их по мере необходимости;
26. Лоббирование инвестиций для обеспечения здоровой, устойчивой и жизнестойкой инфраструктуры учебных заведений;



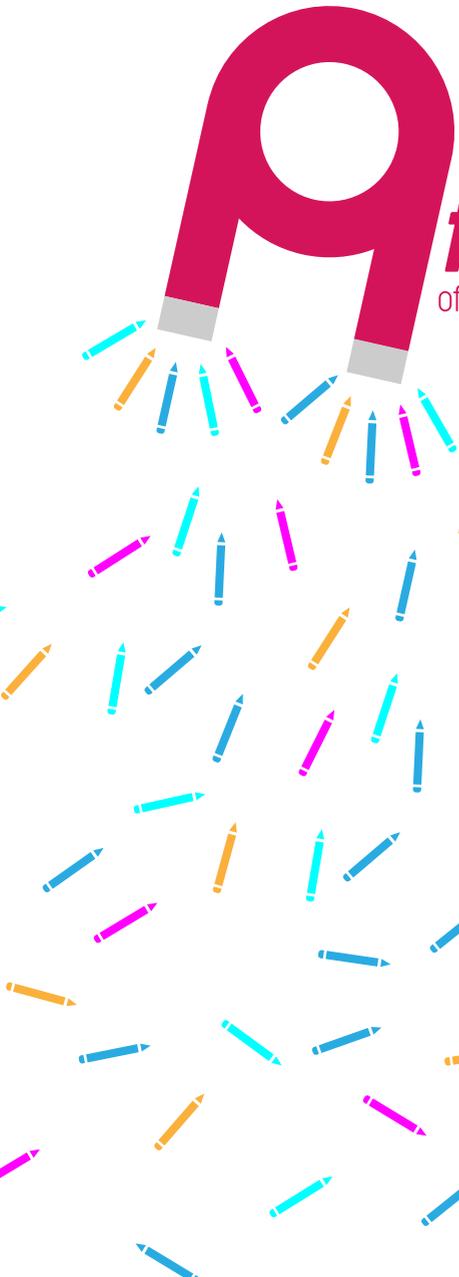
(Источник: Европейская комиссия, 2019)

Статус учительской профессии

27. Продвижение профессиональной автономии и академической свободы учителей и преподавателей и профессиональной автономии руководства учебных заведений с целью определения посредством коллегиального процесса наиболее уместных подходов, отвечающих местным условиям, специфике контекста и индивидуальным потребностям учащихся в рамках любой общей структуры учебных программ с целью обеспечить качественное и инклюзивное образование;
28. Преодоление вызовов в плане равенства и многообразия среди преподавательских кадров путем реализации политики и практики в области трудоустройства, карьерного роста и оплаты труда, которые направлены на привлечение и удержание преподавательского состава, отражающего многообразие общества, которому эти люди служат;
29. Осуществление надлежащих мер для достижения прогресса в установлении гендерного баланса и решения проблемы гендерной разницы в зарплатах, а также для обеспечения максимально возможной привлекательности и конкурентоспособности условий труда и окладов учителей и преподавателей, с тем чтобы привлекать наилучших возможных кандидатов в учительскую профессию;
30. Повышение статуса и позитивного восприятия обществом учительской профессии посредством публичных кампаний по пропаганде профессии среди широкой общественности, особенно в группе лиц предвуниверситетского и старшего школьного возраста, а также путем сотрудничества между социальными партнерами в секторе образования и учебными заведениями в их взаимодействии с широкой общественностью.

Дальнейшие действия социальных партнеров

31. ЕКПО и EFEE, а также их членские организации обязуются выполнить оценку совместно осуществленных действий социальных партнеров, представленных в настоящем документе, через три года после принятия данной рамочной программы действий.



Attractiveness of the Teaching Profession