

Обзор тенденций и профсоюзной политики на рынке труда в отношении **молодых учителей** и других работников образования



Обзор тенденций и профсоюзной политики на рынке труда в отношении **молодых учителей** и других работников образования

Barbora Holubová, Marta Kahancová, Lucia Kováčová & Monika Lichá
Центральноевропейский институт трудовых исследований

Содержание

Перечень рисунков	3
Перечень таблиц	3
Основные выводы	5
Введение	7
1. Методология	8
2. Молодые учителя и профсоюзы: общие сведения	11
3. Мнение участников ЕКПО	14
3.1. Методы привлечения молодых специалистов в профсоюзы образования	14
3.2. Факторы, препятствующие и способствующие вступлению в профсоюзы	20
3.3. Деятельность и приоритеты профсоюзов, направленные на поддержку молодых членов ...	25
3.4. Участие молодых членов профсоюза в работе руководящих органов	29
3.5. Основные проблемы, с которыми сталкиваются молодые работники образования	33
4. Мнения молодых учителей и других работников образования	36
4.1. Отношение молодых учителей к членству в профсоюзах	37
4.2. Отношение молодых учителей к профсоюзной деятельности	38
4.3. Мнения об основных проблемах, с которыми сталкиваются молодые специалисты в сфере образования	43
5. Выводы	46
6. Рекомендации	49
Список литературы	59
Приложение	60

Перечень рисунков

Figure 1: Recruitment methods used by trade unions by frequency (%).....	14
Figure 2: Recruitment methods used by the trade unions by frequency (%).....	17
Figure 3: Benefits used by trade unions to recruit young professionals by frequency (%).....	17
Figure 4: Benefits used by trade unions to recruit young professionals by effectiveness (%).....	18
Figure 5: Types of activities the trade unions conduct for young members	25
Figure 6: Involvement of young members in decision-making (%)	29
Figure 7: Members' perspective: involvement of young members in decision-making bodies (%).....	30
Figure 8: Members' assessment of problems with working conditions in the education sector the trade union is addressing (%)	33
Figure 9: Members' assessment of problems with the quality of the teaching profession addressed by unions (%)	34
Figure 10: Teachers reasons of not being union members (in %)	37
Figure 11: Attitudes of young teachers (not unionised) towards the union membership (in%).....	38
Figure 12: Non-unionised young professionals: Teachers' preferences of activities that trade unions should carry out for young members (%)	40
Figure 13: Unionised teachers' preferences for the activities that trade unions should organise for young members (%).....	42
Figure 14: Young professionals' perception of the quality of unions' activities for young members (%)..	43
Figure 15: Teachers' assessment of the importance of the problems relating to working conditions (%)	44
Figure 16: Teacher assessment of the importance of the problems relating to the quality of the teaching profession (%)	44

Перечень таблиц

Table 1: Factors that discourage young professionals from joining education trade unions.....	21
Table 2: Factors that encourage young professionals to join education trade unions	23
Table 3: Categorisation of key activities the trade unions carry out for young members	26
Table 4: Priorities of trade unions deal with regarding young members	Error! Bookmark not defined.
Table 5: Recommendations based on the perspective of non-unionised young teachers	49
Table 6: Recommendations based on the perspective of unionised young teachers	51
Table 7: Recommendations based on the perspective of both – unionised and non-unionised young teachers (no differences found).	53
Table 8: Recommendations based on the perspective of ETUCE members.....	55

Цель данного обзорного исследования — проанализировать степень вовлеченности молодых специалистов в профсоюзы образования, а также деятельность профсоюзов, направленную на поддержку молодых участников, включая стратегии приема и участие молодежи в процессах принятия решений. Кроме того, авторы исследования стремятся выявить факторы, которые снижают мотивацию молодых специалистов в странах присутствия организаций ЕКПО (Европейского комитета профсоюзов образования) вступить в профсоюзы образования или, наоборот, побуждают их к этому.

Основные выводы

- **Исследование показало, что профсоюзы образования считают личные встречи** с молодыми специалистами эффективным инструментом приема новых членов. Присутствие местных лидеров и молодежи в профсоюзных структурах, по всей видимости, является одним из факторов привлечения участников. Некоторые профсоюзы образования начали **сотрудничать со студенческими организациями** или предприняли попытки обратиться к студентам или учителям на самом раннем этапе их карьеры, предложив им бесплатное членство в течение ограниченного периода.
- Среди многочисленных **факторов, которые снижают мотивацию молодых учителей вступать в профсоюзы**, вероятно, можно назвать следующие: 1) отсутствие информации о роли профсоюзов образования; 2) плохая репутация профсоюзов; 3) отсутствие новаторских стратегий приема новых членов; и 4) пассивный подход профсоюзов к привлечению молодых специалистов.
- Чтобы лучше понять причину отсутствия у молодых специалистов интереса к вступлению в профсоюзы, необходимо учитывать более широкие социальные и структурные тенденции. Во-первых, это конкуренция между профсоюзами и другими организациями, представляющими интересы учителей (профессиональные и неправительственные организации, неофициальные сети). Во-вторых, существуют такие системные проблемы, как нехватка молодых специалистов в некоторых странах. В основном они вызваны нестабильностью на рынке труда (срочные трудовые договоры, низкая заработная плата и т. д.). В-третьих, негативная репутация профсоюзов приводит к низкому уровню доверия.
- В то же время исследование показывает, что **четверть молодых учителей, не состоящих в профсоюзах, проявляют желание быть их постоянными членами, а почти пятая часть — активно участвовать в их деятельности.**

Факторы, повышающие мотивацию молодых специалистов к вступлению в профсоюзы, можно классифицировать следующим образом: 1) программы повышения квалификации и карьерного роста; 2) достижения профсоюзов в проведении коллективных переговоров; 3) присутствие молодых лидеров в профсоюзных структурах; 4) предоставление всем участникам профсоюза таких преимуществ, как бесплатное членство, возможность выстраивать личную сеть профессиональных контактов или оказание юридической помощи; а также 5) чувство принадлежности к группе с теми же профессиональными интересами.

- Организации-члены Европейского комитета профсоюзов образования (ЕКПО) осуществляют **широкий спектр мероприятий**, специально предназначенных для его молодых участников. Главным образом речь идет о программах профессионального и карьерного роста, урегулировании конфликтов на рабочем месте, создании молодежных структур, проведении мероприятий по построению сетей профессиональных контактов и ведению переговоров по вопросам заработной платы. Исследование показывает, что молодые специалисты в секторе образования в значительной степени заинтересованы в программах повышения квалификации и наставничества (среди основных тем — изменение климата, социальная справедливость, коммуникации между преподавателями и учащимися/членами семьи), а

также в организации сетей контактов, способствующих обмену опытом и преодолению профессиональных барьеров, с которыми часто сталкиваются преподаватели в начале своей карьеры.

- Кроме того, в то время как профсоюзы образования уделяют основное внимание созданию структур, представляющих молодежь (таких, как молодежные комитеты), **молодые специалисты стремятся принимать более активное участие в разработке стратегий и планов действий.**

Введение

В резолюции ЕКПО «[Профсоюзы образования и молодежь](#)», принятой в 2018 году в Афинах организациями-участницами, особо подчеркиваются многочисленные проблемы, с которыми молодые учителя сталкиваются на рабочем месте и рынке труда. Во многих странах европейского региона на них оказывают давление постоянно меняющиеся требования со стороны родителей, учащихся и систем образования. В результате молодые специалисты сталкиваются с проблемами, связанными, в частности, с ухудшением условий труда или неудовлетворением потребностей в непрерывном образовании и повышении квалификации. Всё это приводит к сильному стрессу и профессиональному выгоранию, усугубленным многочисленными трудностями в осуществлении процесса преподавания, которые возникли во время пандемии. Кроме того, цифровизация и изменение требований к квалификации на рынке труда оказали значительное влияние на методы преподавания и коммуникации в школе, а следовательно, и на саму профессию учителя и его рабочую нагрузку. Все эти проблемы служат дополнительным стимулом для активного вовлечения молодых специалистов в деятельность профсоюзных организаций в сфере образования, поскольку с их помощью они могут эффективнее отстаивать свои интересы, права и потребности. В 2020 году с целью изучения существующего опыта работы организаций-членов ЕКПО с молодыми участниками и сбора информации об их конкретных потребностях и вкладе в деятельность профсоюзов образования Европейский комитет профсоюзов образования провел специальный опрос.¹ Он показал значительную разницу в представленности профсоюзов и, следовательно, необходимость проведения дополнительного исследования с целью анализа и выявления потребностей и интересов молодых учителей и других работников сферы образования, в частности, в отношении их активного участия в профсоюзах, включая факторы, препятствующие и поощряющие их вступление в такие организации.

Цель настоящего исследования заключается в изучении и понимании того, насколько специалисты в области образования в возрасте до 35 лет вовлечены в деятельность профсоюзов и каким образом их интересы и потребности формулируются и включаются в повестку дня и мероприятия профсоюзных организаций. Исследование также учитывает мнение специалистов, не состоящих в профсоюзах, и их отношение к таким организациям. В рамках работы с последней целевой группой изучался опыт использования различных методов привлечения новых участников разными профсоюзами образования. Для достижения цели исследования были использованы комбинированные методы, включая обзор литературы, опросы, проведенные среди организаций-членов ЕКПО и отдельных молодых специалистов в области образования в странах присутствия ЕКПО, а также полуструктурированные интервью с представителями профсоюзов в секторе образования.

Исследование состоит из шести глав. В первой главе изложена методологическая основа, включая цель и методы исследования, а также аналитический подход. Во второй главе представлены теоретические соображения относительно участия молодежи в профсоюзах образования. Третья

¹Подробнее: https://www.csee-etuice.org/images/Background_Workshop_YoungMembers-compressed.pdf

глава посвящена целям и методам, а также аналитическому подходу, использованным при разработке исследования и анализе данных. В четвертой главе представлены выводы, сделанные в результате опросов членов ЕКПО и полуструктурированных интервью. Она разделена на тематические подглавы, посвященные таким аспектам, как методы приема молодых членов, деятельность профсоюзов образования, направленная на поддержку молодых специалистов, присутствие молодежи в руководящих органах профсоюзных структур, а также проблемы, с которыми молодые учителя сталкиваются в своей профессиональной жизни. В пятой главе представлены результаты индивидуальных опросов молодых специалистов, в частности, посвященные их отношению к вступлению в профсоюзы и членству в них, профсоюзной деятельности, направленной на поддержку молодежи, включая ее участие в работе руководящих органов профсоюзных структур, а также текущие проблемы, связанные с профессиональной деятельностью и условиями труда. В заключительных главах содержится обобщение основных выводов и перечень рекомендаций и примеров передовой практики, выявленных в ходе исследования.

1. Методология

Многочисленные цели обзорного исследования включают:

- Обзор существующих структур европейских профсоюзов ЕКПО по привлечению молодых учителей.
- Анализ вовлеченности молодых членов и их деятельности в рамках профсоюзов образования, включая их позицию в отношении доступа к рынку труда в секторе образования.
- Анализ текущей деятельности профсоюзов образования, направленной на поддержку их молодых членов.
- Выявление факторов, способствующих или препятствующих вступлению молодежи в профсоюзы образования и их участию в деятельности таких организаций в 51 стране, в которой присутствуют члены ЕКПО.

В ходе исследования мы пытались ответить на следующие вопросы:

- Каким образом профсоюзы образования в настоящее время взаимодействуют с молодыми учителями и другими специалистами в секторе образования? Какие профсоюзные структуры работают с молодежью, насколько молодые специалисты участвуют в формировании стратегии профсоюза и как сформулированы их интересы в рамках таких организаций?
- В каких кампаниях участвуют или планируют участвовать профсоюзы для организации молодых учителей и других специалистов в секторе образования? Какой опыт в таких видах деятельности есть у профсоюзов и какие уроки они могут извлечь из успехов и неудач других подобных организаций в секторе образования, а также собственных мероприятий, направленных на поддержку молодых членов и привлечение новых участников?

- Какая система взносов действует в организациях-членах ЕКПО и какие системы взносов представляются оптимальными для привлечения в профсоюзы большего числа молодых учителей и других специалистов в секторе образования?
- Какие проблемы и возможности существуют в настоящее время у молодых учителей на рынке труда и как они влияют на принятие решения о более активном участии в профсоюзах образования?
- Каким образом цифровые технологии способствуют лучшей интеграции молодых учителей на рынке труда (например, онлайн-обучение) и повышают мотивацию для вступления в профсоюзы?
- Какие рекомендации можно сформулировать для ЕКПО и его участников в отношении а) профсоюзных структур и стратегий для систематического привлечения молодежи в секторе образования и б) профсоюзных кампаний по привлечению молодых учителей, которые еще не вступили в профсоюз и, возможно, находятся в уязвимом положении на рынке труда (отсутствие бессрочных трудовых договоров, перебои с работой, низкий доход и т. д.)?

Для ответа на вышеупомянутые вопросы использовались комбинированные методы исследования, включая: 1) кабинетное исследование; 2) онлайн-опрос, проведенный среди организаций-членов ЕКПО; 3) онлайн-опрос отдельных молодых специалистов в области образования в странах присутствия ЕКПО; 4) полуструктурированные интервью с представителями организаций-участниц ЕКПО и дополнительные короткие опросы о факторах, способствующих/препятствующих вступлению молодых специалистов в профсоюзы.

Кабинетное исследование позволило лучше понять структуры профсоюзов, существующие проблемы, а также виды деятельности, направленные на поддержку и привлечение молодых участников. В качестве источников использовалась научная литература, программные отчеты и различные справочные документы в отношении географической сбалансированности в составе организаций ЕКПО. Выводы, сделанные в результате изучения этих материалов, заложили основу для разработки обоих опросов и подготовки руководства, использованного для проведения полуструктурированных интервью.

С октября по начало декабря 2021 года Центральноевропейский институт трудовых исследований (CELSI) провел *два онлайн-опроса*: 1) опрос членов ЕКПО и 2) опрос отдельных специалистов в секторе образования с целью сбора данных, необходимых для достижения вышеуказанных целей. Опрос среди организаций-участниц ЕКПО был сосредоточен на профсоюзных структурах в области образования и их деятельности по формулированию интересов молодежи в 51 стране, инструментах привлечения молодых специалистов в руководящие органы, методах приема молодых членов, а также восприятию многочисленных проблем, связанных с условиями труда молодых учителей и других работников системы образования. Опрос включал 15 вопросов, определенных на основе проведенного кабинетного исследования и в тесном сотрудничестве/обмене мнениями с представителями ЕКПО. Опрос распространялся среди участников ЕКПО напрямую: секретариат отправил каждому представителю личное приглашение к участию. В целях увеличения количества респондентов опрос (первоначально составленный на английском языке) был переведен на французский, немецкий и русский языки.

Опрос прошли 55 организаций-участниц ЕКПО (из 127) из 43 стран² (полный перечень стран см. в таблице А1 приложения). В опросе приняли участие представители профсоюзов на национальном или региональном уровнях. В качестве респондентов в основном выступали международные департаменты (16), председатели или генеральные секретари (12), координаторы по делам молодежи (5), сотрудники по вопросам молодежной политики (3), вице-председатели (2) и другие лица (17), такие как руководящие работники или сотрудники по вопросам коммуникации.

Второй анонимный опрос распространялся среди отдельных молодых учителей двух категорий: 1) состоящих в профсоюзе и 2) не состоящих в профсоюзе. Целью опроса стал сбор данных о проблемах и барьерах, с которыми молодые специалисты сталкиваются при доступе к рынку труда, о том, видят ли они возможности для преодоления таких проблем/барьеров путем вступления в профсоюзы образования, а также об опыте участия в процессе принятия решений в рамках профсоюзных структур. Второй опрос распространялся через социальные сети и охватил молодых учителей в 51 стране. С этой целью CELSI запустил два раунда спонсируемых кампаний в Facebook в октябре-ноябре 2021 года. Важно отметить, что для увеличения количества просмотров, охвата целевой аудитории молодых учителей и повышения их мотивации к участию в опросе публикации были дополнены иллюстрациями (см. примеры в приложении). Секретариат ЕКПО и Фонд имени Фридриха Эберта (FES) также поддержали кампании в Facebook, распространив их по своим каналам (главным образом в Facebook и Twitter). Также специалисты CELSI связались в Facebook с администраторами различных групп для учителей и других работников образования в странах присутствия ЕКПО и попросили их распространить опрос среди своих участников и подписчиков. Чтобы охватить максимальное количество респондентов в 51 стране, второй опрос проводился на нескольких языках (английском, чешском, французском, немецком, венгерском, словацком, испанском и русском).

В общей сложности на вопросы ответил 341 молодой специалист в секторе образования из 40 стран (подробную информацию о выборке см. в таблице А2 приложения). Около трети респондентов заявили, что работают в средних и начальных школах (32 и 28% соответственно), 14% — в университете или колледже, 10% — в дошкольных учреждениях, 8% занимаются обучением взрослого населения, а оставшиеся преподают в сфере профессионально-технического образования (5%) и других учебных заведениях, таких как художественные школы (2%). Большинство респондентов заявили, что работают полный день (66%), а около 10% заняты неполный день, являются временными или внештатными работниками. Возраст респондентов варьируется от 20 до 35 лет (средний возраст — 30 лет). Что касается преподавательского стажа, около 33% респондентов заявили, что работают в сфере образования 6–9 лет, а 32% — 3–5 лет. 13% участников опроса сообщили, что преподают менее 2 лет, а 22% — более 10 лет. Важно отметить, что 271 человек (из 341) заявили, что не состоят в профсоюзе, 93 — являются членами профсоюза, а 31 затруднился ответить на этот вопрос. Нужно помнить, что участников добровольных опросов среди молодых специалистов не следует рассматривать как представителей конкретных национальных структур. Их ответы стоит использовать в качестве нового источника данных,

²В нескольких странах опрос прошел представитель более чем одного профсоюза (организации-участницы ЕКПО).

дающего представление о различных примерах участия в профсоюзах, ожиданий от этого участия и отношения к таким организациям. Результаты опроса дополняют данные, собранные с помощью качественных методов исследований, и в то же время, благодаря своему объему и новизне, дают важное представление об исследуемой теме.

В дополнение к онлайн-опросам специалисты CELSI провели *одинадцать полуструктурированных интервью* (с помощью Zoom) с представителями организаций-участниц ЕКПО в европейском регионе (см. таблицу А3). Их целью было лучше понять проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты в области образования на рынке труда, включая деятельность профсоюзов в поддержку молодых участников, практику привлечения молодежи в руководящие органы профсоюзных структур и возможности для будущих мероприятий по вовлечению молодых людей в профсоюзную работу и созданию специальных интеграционных структур, способных удовлетворить их потребности. Также интервью использовались для выявления примеров передовой практики, связанной с приемом молодых учителей в профсоюзы и их вовлечением в деятельность и процессы принятия решений таких организаций. Восемью организациям-участницам ЕКПО в странах, в которых не были проведены интервью (AL, BG, FR, PL, SL, TR, UA, UK),³ были отправлены краткие анкеты, содержащие два вопроса о i) факторах, препятствующих и ii) факторах, способствующих вступлению молодых специалистов в профсоюзы образования.

2. Молодые учителя и профсоюзы: общие сведения

Современные научные исследования показывают, что молодые люди меньше вступают в профсоюзы и участвуют в их деятельности по сравнению с предыдущими поколениями. Это связано с восприятием этих организаций как архаичных и бюрократических структур, не способных представлять права молодежи в постиндустриальном обществе.⁴ В результате профсоюзам, занимающимся вопросами образования, труднее привлекать молодых людей в рабочие движения и к активному участию в их деятельности и процессах принятия решений.

Помимо негативного восприятия профсоюзов, существует и ряд других причин низкого уровня вовлеченности молодежи. Опрос, проведенный в Великобритании⁵ среди молодых учителей, показал, что главными причинами, по которым они не состоят в профсоюзах, являются отсутствие подобной организации на месте работы, недостаток информации о требованиях к вступлению, деятельности профсоюза и его роли в трудовых отношениях, а также тот факт, что его представители никогда не обращались к респондентам и не мотивировали их к участию в рабочих движениях. Вступлению молодых учителей в профсоюзы и их активному участию в профсоюзной деятельности

³Перечень сокращенных обозначений стран см. в таблице А4 приложения.

⁴ Tailby, S. and Pollert, A. (2011); Dandalt, E., Gasman, M., and Goma, G., (2020).

⁵ Tailby, S. and Pollert, A. (2011).

могут также препятствовать рабочие обязанности и объем нагрузки, которые увеличиваются в связи с постоянно меняющимися требованиями систем образования⁶.

Низкая доля участия молодежи в профсоюзах образования может быть также связана с различными интересами разных поколений учителей. Молодые специалисты в секторе образования в настоящее время интересуются широким кругом новых тем, включая социальную справедливость, изменение климата и инклюзивность на рабочем месте, и профсоюзы, сосредоточенные на решении традиционных вопросов (оплата труда, размер класса и т. д.), часто не в состоянии приспособиться к таким изменениям в повестке дня⁷. Несмотря на то, что профсоюзы могут играть активную роль в формировании дискуссии о профессиональных потребностях учителей, имеющиеся данные свидетельствуют о том, что в рамках социального диалога они по-прежнему в большей степени готовы обсуждать технические вопросы, а не реальные проблемы, волнующие работников системы образования⁸. И хотя условия труда — актуальная тема для всех поколений, невозможность выйти за круг технических вопросов может препятствовать вступлению молодых учителей в профсоюзы⁹.

Отмечено, что молодые работники (не только в сфере образования), как правило, становятся членами профсоюзов, если их представители используют проактивный подход и активно привлекают молодежь к приему новых участников. Кроме того, если профсоюзы активно поддерживают независимые инициативы и социальные движения молодых работников (включая те, что действуют на базе университетов), они с большей вероятностью вступают в такие организации¹⁰.

В связи с этим представляется, что программы подготовки руководящих кадров и повышения квалификации играют ключевую роль в успешном привлечении молодых людей в профсоюзы¹¹. При этом учителя должны чувствовать, что такие программы отвечают их текущим потребностям, и должны иметь право голоса при определении содержания обучения¹². Профессиональное развитие, по всей видимости, является весьма актуальным для молодых членов профсоюзов в связи с ощущаемой ими неготовностью удовлетворять запросы своих учеников и всего школьного сообщества. Как указано в работе Стивенсона и соавт. (2018 г.), помощь со стороны профсоюзов особенно важна для учителей, находящихся в начале своей карьеры, поскольку в противном случае существует риск, что они могут оставить профессию. Представляется, что они особенно уязвимы и лишены поддержки из-за быстрого изменения условий в системах образования и требований рынка труда¹³.

⁶ Dandalt, E., Gasman, M., and Goma, G., (2020).

⁷ Там же.

⁸ Stevenson, H., Milner, A. L., & Winchip, E. (2018).

⁹ Dandalt, E., Gasman, M., and Goma, G., (2020).

¹⁰ Stevenson, H., Milner, A. L., & Winchip, E. (2018).

¹¹ Tapia, M. and Turner, L. (2018).

¹² Stevenson, H., Milner, A. L., & Winchip, E. (2018).

¹³ Stevenson, H., Milner, A. L., & Winchip, E. (2018).

Если существующие гранты на привлечение молодых учителей позволяют сделать определенные выводы в отношении факторов, препятствующих или способствующих вступлению молодежи в профсоюзы, данные об аспектах, обуславливающих низкий уровень участия молодежи в профсоюзных структурах, отсутствуют. В то же время ощущается необходимость в дальнейших исследованиях по теме профсоюзной деятельности в поддержку молодежи в европейском контексте. Поэтому в следующих разделах основное внимание уделяется эмпирическим результатам опроса и интервью, касающимся различных аспектов вступления молодых учителей в организации ЕКПО.

Крайне важно подчеркнуть, что пандемия COVID-19 усугубила различные проблемы, связанные с выполнением преподавательских обязанностей, и привела к заметным изменениям в условиях работы в школах. Согласно исследованию ОЭСР от 2021 года, в результате пандемии и, в частности, закрытия школ и перехода к онлайн-обучению от учителей на всех уровнях системы образования требуются дополнительные усилия для выполнения своих профессиональных обязанностей. Речь идет, например, о поддержании связи с учащимися и членами их семей, а также предоставлении им дополнительной поддержки в виде дистанционного обучения. Исследование также показало, что лишь немногим более половины учителей в странах ОЭСР чувствуют себя готовыми к использованию информационно-коммуникационных технологий¹⁴. Все эти выводы подчеркивают необходимость поддержки преподавателей и других работников системы образования в их профессиональной жизни и улучшения условий их работы, с тем чтобы они могли эффективно реагировать на потребности учащихся и их семей во время пандемии. В исследовании также частично отражаются перемены в преподавательской деятельности и признаётся, что проблемы, с которыми в настоящее время сталкиваются учителя, связаны с кризисом в области здравоохранения и финансов.

¹⁴ОЭСР, 2021 г.

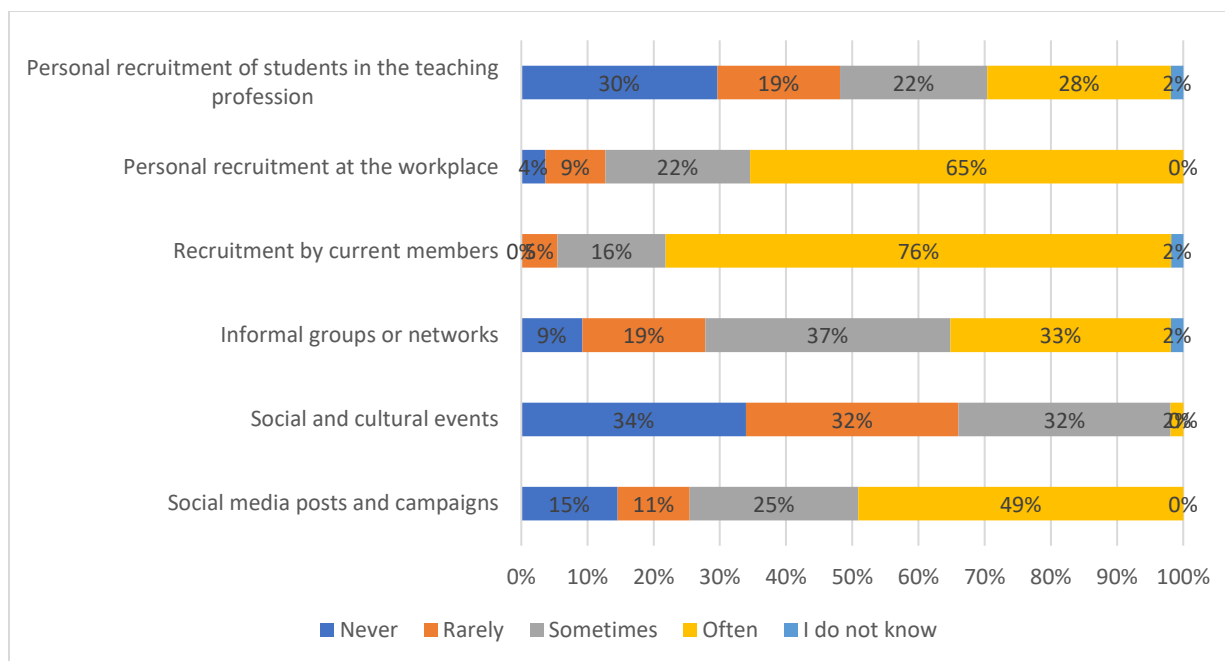
3. Мнение участников ЕКПО

В этой главе представлены выводы о привлечении молодых специалистов в профсоюзные организации, сделанные на основе результатов опроса среди членов ЕКПО, полуструктурированных интервью с представителями одиннадцати организаций ЕКПО, а также коротких опросов, отправленных восьми другим членам ЕКПО. В этом разделе приведены данные о методах привлечения молодых учителей и других работников сферы образования, о преимуществах вступления в профсоюзные организации, а также об их деятельности и приоритетах в том, что касается поддержки молодых участников. Глава также включает примеры из практики конкретных профсоюзов (на основе качественных опросов) и описание опыта, который может послужить источником вдохновения для читателей.

3.1. Методы привлечения молодых специалистов в профсоюзы образования

На рисунке 1 показано, что большинство респондентов из организаций ЕКПО привлекает новых участников, встречаясь с молодыми специалистами на рабочем месте, и что прием осуществляется членами организации (76% и 65% соответственно), при этом почти половина из них заявили, что для привлечения молодежи они часто прибегают к публикациям и кампаниям в соцсетях. Социальные и культурные мероприятия в качестве метода привлечения новых членов используются реже всего: только 2% респондентов заявили, что прибегают к ним часто, одна треть — иногда, а 66% — никогда или очень редко. Личные встречи со студентами педагогических специальностей организует почти треть респондентов, а около половины из них делает это в редких случаях или не делает никогда.

Рис. 1. Методы привлечения новых членов профсоюзов по частоте использования (%)



Источник: опрос среди организаций-участниц ЕКПО, N=55

Вопрос: как часто ваша организация использует следующие виды деятельности для привлечения новых членов в возрасте до 35 лет?

Региональные конференции для молодых членов и приглашенных гостей в Словакии

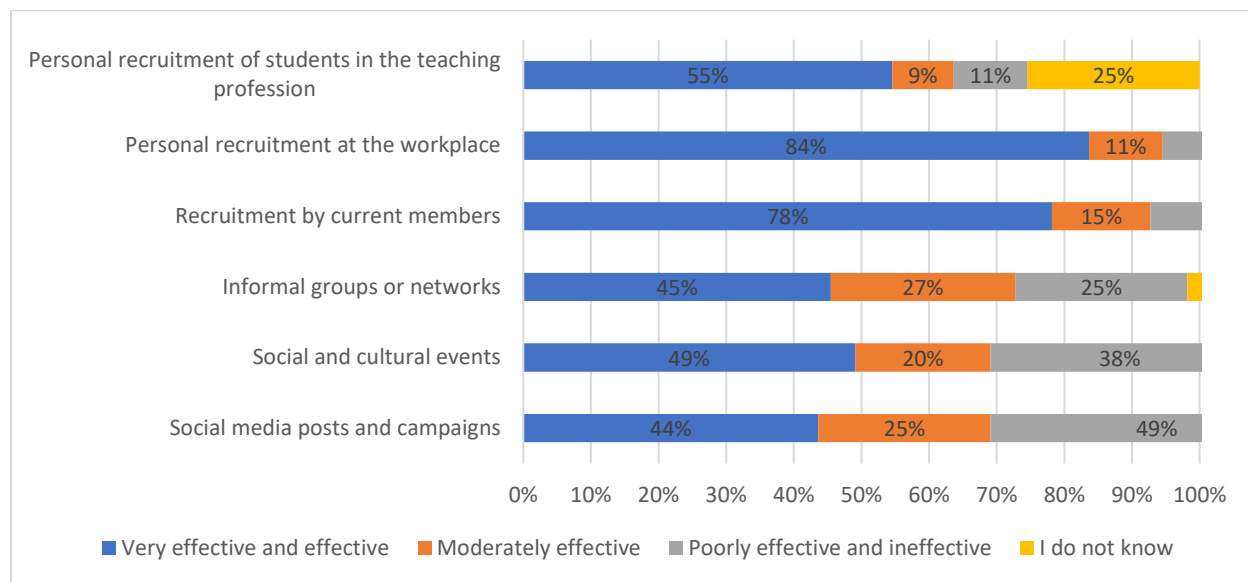
Профсоюз работников образования и науки Словакии (OZPŠaV)¹⁵ регулярно организует региональные конференции, на которые приглашаются как молодые члены организации, так и те, кто в ней не состоит. В этих конференциях принимают участие не только местные руководители, но и старшие сотрудники головного офиса и молодежного комитета. В рамках этих мероприятий молодые учителя могут получить информацию о профсоюзе, его членском составе, деятельности и предлагаемых им преимуществах. Конференции также помогают избавиться от восприятия профсоюзов как «архаичных бюрократических структур», связанных с государственным аппаратом или политическими партиями. Присутствие членов молодежного комитета призвано продемонстрировать, что профсоюз заинтересован в привлечении молодых членов и их активном участии в деятельности организации. На этих конференциях молодым педагогам раздают информационные листовки и бланки заявления.

По данным опроса среди организаций ЕКПО, представители профсоюзов образования по-разному оценивают эффективность конкретных методов привлечения новых участников. Наиболее эффективными, по всей видимости, являются прием, осуществляемый членами организации (специалистами, которые уже состоят в профсоюзе) (92% респондентов), личные встречи с

¹⁵ INT2.

молодыми специалистами на их рабочем месте (87%) и неофициальные группы или сети (70%). Публикации в социальных сетях и кампании в Facebook воспринимаются 44% респондентов как очень действенный инструмент привлечения, однако почти половина членов ЕКПО, участвовавших в опросе, считают этот метод мало- или неэффективным.

Рис. 2. Методы привлечения новых членов профсоюзов по частоте использования (%)

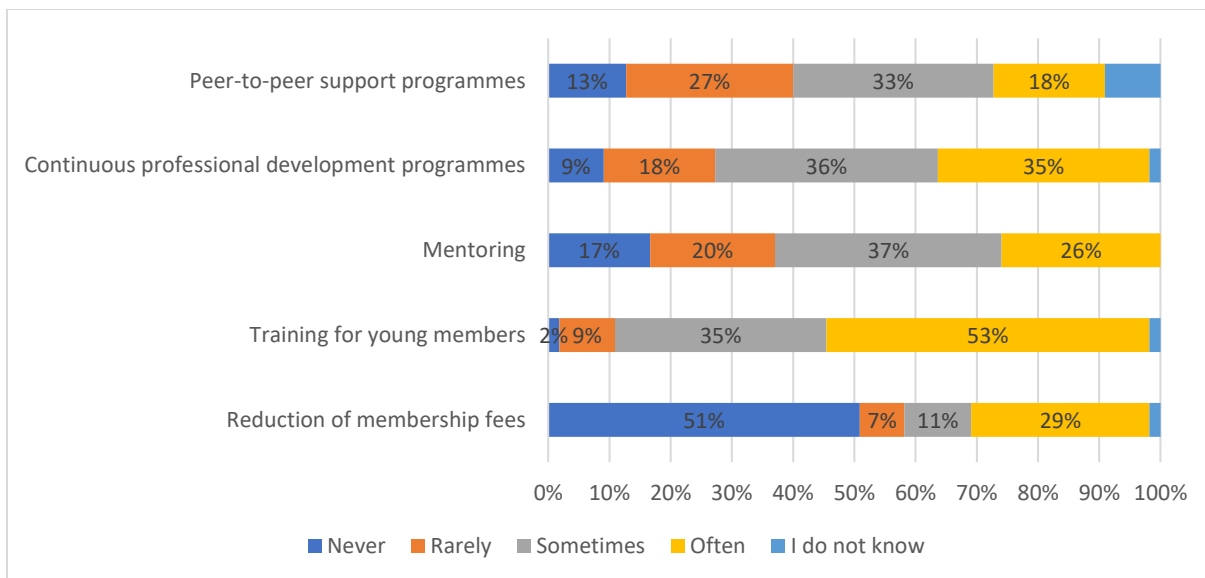


Источник: опрос среди организаций-участниц ЕКПО, N=55

Вопрос: оцените эффективность каждой стратегии по привлечению в профсоюзы молодых специалистов в возрасте до 35 лет.

Для привлечения молодых специалистов профсоюзы могут предлагать им различные преимущества: например, профессиональную подготовку, программы наставничества или более низкие членские взносы. Опрос среди организаций ЕКПО показал, что чаще всего профсоюзы прибегают к программам профессионального развития, повышения квалификации и наставничества (рис. 3). Льготные членские взносы очень редко используются в качестве метода привлечения молодежи.

Рис. 3. Преимущества, предлагаемые профсоюзами для привлечения новых членов, по частоте использования (%)

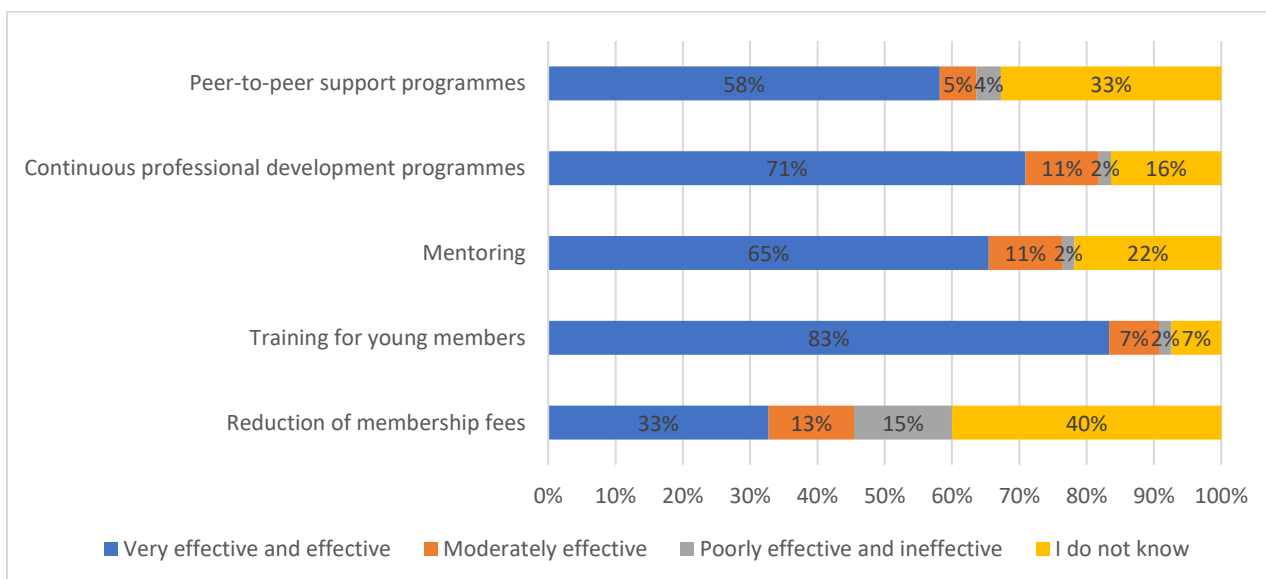


Источник: опрос среди организаций-участниц, N=55

Вопрос: как часто ваша организация использует следующие преимущества для привлечения в профсоюз молодых людей в возрасте до 35 лет?

В ходе опроса среди организаций ЕКПО представители профсоюзов также оценили эффективность преимуществ, способствующих привлечению новых членов (рис. 4). Исследование показало, что программы профессиональной подготовки и наставничества считаются самыми привлекательными преимуществами для молодых специалистов. Льготные членские взносы (действующие в некоторых организациях) считаются наиболее эффективным преимуществом, при этом около 40% респондентов затрудняются оценить его действенность.

Рис. 4. Преимущества, предлагаемые профсоюзами для привлечения новых членов, по эффективности (%)



Источник: опрос среди организаций-участниц ЕКПО, N=55

Вопрос: оцените эффективность следующих стратегий по привлечению в профсоюзы молодых людей в возрасте до 35 лет.

Прием новых участников лицами, уже являющимися членами профсоюза, также был определен в качестве одного из основных используемых методов¹⁶. По мнению нескольких респондентов, местные руководители и активные члены профсоюзов успешно привлекают молодых специалистов, организуя с ними индивидуальные встречи¹⁷.

Большинство участников опроса¹⁸ заявили, что поддерживают местные и региональные филиалы профсоюзов образования в привлечении молодых специалистов. Руководства по данному вопросу в основном носят рекомендательный характер, и руководители на местах самостоятельно решают, какие методы использовать. Кроме того, активные местные лидеры располагают актуальной информацией о новых сотрудниках, и обычно решение о том, как лучше работать с потенциальными членами профсоюза, принимает комитет по школьным вопросам.

Некоторые респонденты заявили, что принимают в профсоюзы студентов, которые еще не работают в сфере образования. Например, правила недавно созданного Союза работников образования Эстонии (EERU)¹⁹ предусматривают, что студенты педагогических вузов могут вступить в профсоюз без уплаты взносов. Голландская организация Algemene Onderwijsbond (AOB) также предлагает студентам бесплатное членство в течение последних двух лет обучения и льготные взносы в самом начале их карьеры.²⁰ Немецкая организация Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) представляет интересы как студентов, так и преподавателей, что позволяет молодежи получать поддержку профсоюза на самых первых этапах своей профессиональной деятельности²¹. Союз учителей Ирландии (TUI), также ориентированный на студентов последних курсов педагогических вузов, предоставляет им подробную информацию о профсоюзах и трудовых правах. Помимо этого, организация создала такой регулярный орган, как педагогический совет, который мотивирует студентов к вступлению в профсоюз и помогает им с оценкой первых трудовых договоров.

Некоторые профсоюзы привлекают молодежь путем сотрудничества с университетами или студенческими организациями. Союз работников образования Норвегии (Utdanningsforbundet) тесно сотрудничает с ассоциацией, объединяющей студентов педагогических вузов. По словам представителей обеих организаций, такое сотрудничество оказывается наиболее эффективным, если около 50% новых членов профсоюза являются участниками студенческого движения.²²

Некоторые организации-члены ЕКПО активно приглашают лиц, состоящих и не состоящих в профсоюзе, на очные или онлайн-встречи. Так, Профсоюз работников образования и науки Литвы (LESTU) организует онлайн-сессии вопросов и ответов (с прямыми трансляциями через Slido и

¹⁶ INT1, INT2, INT4, INT7.

¹⁷ INT1, INT2, INT9, INT10, INT11.

¹⁸ INT1, INT2, INT3, INT6, INT7.

¹⁹ INT7.

²⁰ INT11.

²¹ INT10.

²² INT3.

продвижением через социальные сети). Приглашения рассылаются всем школьным работникам, независимо от того, являются ли они членами организации.²³ С целью принять в свой состав новых учителей Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации даже привлекает к своей деятельности не состоящих в организации местных молодых руководителей.²⁴

3.2. Факторы, препятствующие и способствующие вступлению в профсоюзы

В ходе полуструктурированных интервью и кратких опросов среди организаций-членов **были выявлены факторы, которые препятствуют и способствуют вступлению молодых специалистов в профсоюзы образования (таблицы 1 и 2)**. Некоторые представители этих организаций отметили различия между поколениями учителей: молодые преподаватели реже вступают в профсоюзы и в целом менее политически активны, чем лица старшего возраста²⁵. С другой стороны, утверждение о том, что молодежь менее активно участвует в рабочих движениях, нельзя распространить на все страны. Представитель словенского профсоюза утверждает: *«Самый важный вывод исследования²⁶ заключается в том, что разница между поколениями является лишь иллюзорной: мнение молодых специалистов о профсоюзах в первую очередь определяется их неустойчивой занятостью»*.²⁷ В этой связи некоторые респонденты заявляют о существовании более глобальных структурных проблем, приводящих к малой представленности молодых преподавателей в профсоюзах. Среди них: 1) общий дефицит молодых специалистов, связанный с проблемами системы образования (например, низкой заработной платой или отсутствием возможностей полной занятости для молодых учителей)²⁸; 2) общая ситуация на рынке труда, не способствующая вступлению молодых специалистов в профсоюзы²⁹; и 3) конкуренция профсоюзов с другими организациями, такими как НПО или профессиональные ассоциации, возникающая в результате изменения социальной и политической обстановки.³⁰

Наше исследование также показало, что восприятие профсоюзов как *архаичных* институтов сохраняется в основном в посткоммунистических странах и объясняется тем фактом, что в прошлом они были связаны с политическими партиями или государственным аппаратом. Вместе с тем существуют и другие проблемы, касающиеся отсутствия информации о деятельности и роли профсоюзов, а также представления о том, что эти организации не имеют никакого влияния на

²³ INT6.

²⁴ INT9.

²⁵ FR, PT.

²⁶ Респондент ссылается на исследование о молодых специалистах в области образования и неустойчивой занятости, проведенное словенским профсоюзом. Подробнее: <https://www.cedra.si/en/research-paper-n-2>

²⁷ Связь по электронной почте [24 января 2022 г.].

²⁸ PT.

²⁹ UK.

³⁰ INT10.

политической арене. Необходимо отметить, что эти проблемы характерны не только для стран с коммунистическим наследием.

Другим решающим фактором, потенциально снижающим мотивацию молодых людей вступать в профсоюзы, является отсутствие проактивного подхода в таких организациях. Например, некоторые профсоюзы ЕКПО мало используют более инновационные стратегии привлечения новых членов, включая каналы социальных сетей.

Таблица 1. Факторы, препятствующие вступлению молодых специалистов в профсоюзы образования

Факторы	Примеры
<p>Отсутствие информации о роли и деятельности профсоюзов (AL, DE, PL, SK)</p>	<p>«Молодежь удивляется, когда слышит о том, как работает профсоюз и какую поддержку он может оказать. Они всегда думали, что профсоюз — это старая коммунистическая организация, и факт, что это современный институт, является для них настоящим открытием». (OzPŠaV, Словакия)</p> <p>«Они не считают профсоюз организацией, которая способна им помочь (недостаточно знаний о профсоюзном движении в целом, а также законодательстве в области образования и охраны труда)». (ZNP, Польша)</p> <p>«[Важно] помочь им [новым членам] понять, в какой области они могут проявить активность, если у них возникает такое желание». (AOB, Нидерланды)</p> <p>«Фактор, который может помешать людям вступить в студенческую организацию, — это ее аполитичность: студенты имеют разные политические убеждения и в связи с этим хотят вступить в организацию, которая согласуется с их взглядами». (UEN, Норвегия)</p>
<p>Отсутствие инновационных стратегий для привлечения новых членов, включая недостаточное использование каналов социальных сетей (AL, DE)</p>	<p>«В рамках нашей организации необходимо создать инновационные стратегии привлечения новых членов, соответствующие уровню развития общества. Однако использование таких стратегий напрямую связано с финансированием, и ограниченные в бюджете профсоюзы не всегда в состоянии их поддерживать». (SPASH, Албания)</p>

<p>Плохая репутация профсоюзов (AL, NL, SK, UA)</p>	<p><i>«Молодые специалисты иногда считают, что профсоюзы представляют лишь интересы работников более старшего возраста, а молодежи, в силу характера их занятости и должности, приходится брать на себя больше обязанностей, чем это необходимо или ожидалось». (ESTUS, Словения)</i></p> <p><i>«Профсоюз воспринимается как советская и устаревшая организация». (TUESWU, Украина)</i></p>
<p>Профсоюзы проявляют пассивный подход при работе с молодежью (SL, NL)</p>	<p><i>«Представители профсоюзов редко обращаются к новым работникам и знакомят их с деятельностью организации. Часто это связано с тем, что молодые специалисты являются временными сотрудниками (неустойчивая занятость)». (ESTUS, Словения)</i></p> <p><i>«Многие утверждают, что им никогда не предлагали вступить в профсоюз». (AOB, Нидерланды)</i></p>
<p>Более глобальные общественные тенденции</p>	<p><i>«В целом неолиберальный ландшафт в Великобритании не поощряет участие в профсоюзах, а молодежь в особенности подвержена влиянию местных тенденций, включая сферу образования (хотя и в меньшей степени, чем профессии частного сектора)». (NEU, Великобритания)</i></p> <p><i>«Приверженность молодежи к социально-экономическому и политическому развитию, скорее всего, будет только увеличиваться, поэтому профсоюзы должны выработать правильную стратегию для успешной конкуренции с другими организациями, стремящимися привлечь молодых людей (например, лоббистскими организациями, НПО, профессиональными ассоциациями и т. д.)». (GEW, Германия)</i></p>

Был также выявлен ряд факторов, мотивирующих молодых людей к вступлению в профсоюзы (таблица 2). По мнению нескольких респондентов, различные программы повышения квалификации и наставничества представляются привлекательными для специалистов на ранних этапах их карьеры. Для привлечения новых членов некоторые представители профсоюзов

рекомендуют предоставлять информацию о достижениях в области коллективных переговоров. Учителей также мотивирует присутствие других молодых людей в организации: они могут служить примером для подражания и предоставлять информацию более эффективным и привлекательным образом, что способствует разрушению представления о профсоюзе как об *архаичной* структуре. Различные преимущества (например, льготные путевки в летние лагеря, организация культурных и спортивных мероприятий) также служат стимулом для молодых специалистов. При этом речь идет не только о финансовых или материальных аспектах, но и о возможностях для налаживания новых связей. Кроме того, мотивацию для вступления в профсоюз повышает чувство принадлежности к группе, которая обменивается профессиональным опытом. В странах с ограниченным доступом к правовой поддержке стимулирующим фактором может служить предоставление профсоюзом юридической помощи и консультаций.

Таблица 2. Факторы, способствующие вступлению молодых специалистов в профсоюзы образования

Факторы	Примеры
<p>Программы повышения квалификации, развития карьеры и наставничества (BG, DE, NL, SK)</p>	<p><i>«Это не только мотивирует их вступить в SEB, но и удерживает их в профессии, давая возможность повысить квалификацию и продолжить профессиональное развитие».</i> (SEB, Болгария)</p> <p><i>«Мы предоставляем обучающие программы как для наших членов, так и для лиц, не состоящих в организации».</i> (LESTU, Литва)</p>
<p>Презентация достижений коллективных переговоров (BG, FR, UA, UK)</p>	<p><i>«Профсоюзы в секторе образования доказали свою эффективность в коллективных и индивидуальных переговорах, а опыт работы в условиях жесткой экономии и пандемии сделал нас еще сильнее».</i> (NEU, Великобритания)</p> <p><i>«Необходимо постоянно информировать общественность о достижениях профсоюзов в области защиты прав и интересов молодых педагогов».</i> (TUESWU, Украина)</p> <p><i>«Коллективные трудовые соглашения на национальном, региональном или институциональном уровнях обеспечивают лучшие условия, безопасность и гигиену труда на рабочих местах, а также более высокую заработную плату для членов профсоюзов».</i> (SEB, Болгария)</p>

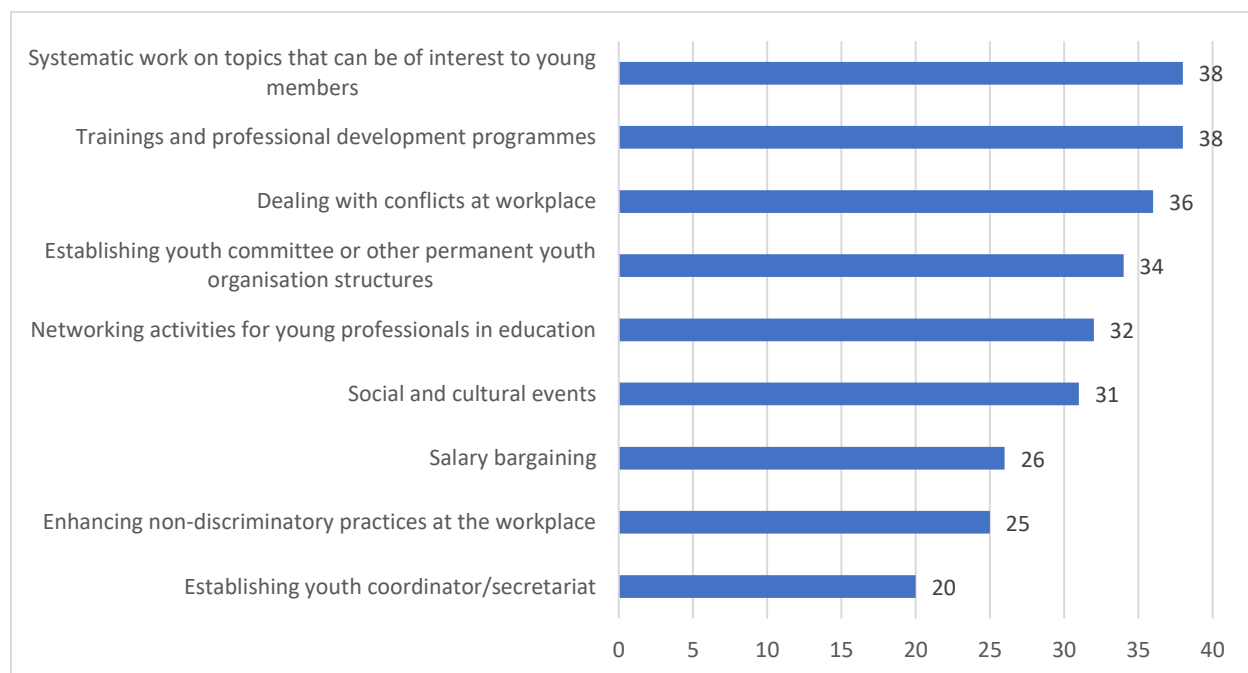
	<p>«Молодые люди, которые преподают в течение нескольких лет, начинают интересоваться вопросами национальной политики в области образования. В связи с этим очень важно предоставлять им необходимую информацию и возможности для более активного участия в общественной жизни». (TUI, Ирландия)</p>
<p>Молодые участники как образцы для подражания (AL, RU, SK)</p>	<p>«Молодые учителя, которые уже состоят в наших структурах, служат примером для других молодых специалистов. Если этот пример им нравится [...], они тоже вступают в профсоюз». (SPASH, Албания)</p>
<p>Особые преимущества для участников (AL, SK)</p>	<p>«Для членов нашей организации действуют эксклюзивные соглашения (например, льготное медицинское обслуживание)». (SPASH, Албания)</p> <p>«Молодым людям нравятся культурные и спортивные мероприятия, поскольку никто другой их для них [для учителей] не проводит». (OZPŠaV, Словакия)</p>
<p>Предоставление юридической помощи или консультаций (AL, DE, ME, SK)</p>	<p>«Юридическая защита на рабочем месте является гарантией для всех избранных представителей, будь то на школьном, региональном или национальном уровне». (SPASH, Албания)</p>
<p>Чувство принадлежности (DE, SL)</p>	<p>«Чувство принадлежности/связи с другими коллегами на рабочем месте» (ESTUS, Словения)</p>
<p>Вручение наград (BG, RU)</p>	<p>«Мы постоянно чествуем учителей года. Это основная награда. Также есть особый конкурс для [...] новичков в профессии. Поэтому мы заинтересованы в том, чтобы узнать их мнение». (Общероссийский Профсоюз образования, Россия)</p> <p>«В конкурсе «Учитель года» есть категория для молодых педагогов. Для учителей литературы мы организуем тематический конкурс под названием «Пальцы в мелу», а для учителей истории — «Родолюбие» (патриотизм), национальный конкурс внеклассной деятельности, на котором молодые учителя представляют свои достижения». (SEB, Болгария)</p>

3.3. Деятельность и приоритеты профсоюзов, направленные на поддержку молодых членов

Организации ЕКПО проводят для своих молодых членов широкий спектр мероприятий. Как показано на рис. 5, большинство профсоюзов образования (38 из 55) в ходе опроса указали, что систематически обсуждают темы, представляющие интерес для молодежи, а также организуют программы профессиональной подготовки и развития карьеры. Большинство из них (36 из 55) также занимаются разрешением конфликтов на рабочих местах и организуют сети молодых специалистов. Тридцать четыре респондента заявили о создании молодежных комитетов, а также проведении социальных и культурных мероприятий специально для молодых членов профсоюза.

В основном профсоюзы в области образования организуют программы профессиональной подготовки и повышения квалификации, а также социальные, спортивные и культурные мероприятия (таблица 2). Представители организаций ЕКПО также подчеркнули, что главными видами деятельности, направленными исключительно на поддержку молодых членов, являются создание молодежного комитета и использование инновационных коммуникационных каналов и платформ.

Рис. 5. Виды деятельности профсоюзов, направленные на поддержку молодых членов



Источник: опрос среди организаций-участниц ЕКПО, N=55

В. 10: какие услуги (мероприятия) вы предоставляете молодым членам вашей организации?
(возможно несколько вариантов)

Таблица 3. Классификация основных видов деятельности профсоюзов образования, направленных на поддержку молодых членов

Виды деятельности	Частота	Примеры
Программы профессиональной подготовки и повышения квалификации (включая ознакомительные поездки)	13	<p>«Такие виды деятельности, как обучение практическим навыкам преподавания (общение с родителями, управление классом, проблемы с поведением)» (AOB, Нидерланды).</p> <p>«Система поддержки для молодых учителей LIZDA ERASMUS+». «Фонд академии молодых профсоюзных деятелей» (LIZDA, Латвия)</p> <p>«Практический курс для молодых членов профсоюзов по вопросам приема на работу педагогических работников» (UEN, Норвегия)</p> <p>«Помощь по правовым вопросам, касающимся работы и заработной платы, в начале карьеры». (GÖD, Австрия)</p>
Социальные, спортивные и культурные мероприятия и создание сетей контактов	9	<p>«Создание организационных и финансовых возможностей, позволяющих проводить мероприятия в соответствии с потребностями молодых членов». (ZNP, Польша)</p> <p>«Масштабные национальные мероприятия специально для молодых членов профсоюза и создание безопасного пространства для дискуссий». (NASUWT, Соединенное Королевство)</p> <p>«Проведение как формальных, так и неформальных мероприятий: от небольших местных собраний до национальных конференций» (NEU, Соединенное Королевство)</p>
Молодежный комитет	7	<p>«Членство в клубе молодых учителей Синдиката болгарских учителей (СБУ)». (SEB, Болгария)</p> <p>«Представление интересов молодых членов в нашей организации». (OAJ, Финляндия)</p> <p>«Комитет новых участников» (TUI, Ирландия)</p>
Использование новых каналов связи с молодыми членами профсоюза	5	<p>«Мы распространяем информацию через социальные сети и мессенджеры (Facebook, WhatsApp, Viber, Messenger), а они используют эти каналы для связи с нами или другими членами профсоюза». (TUWPSEC, Хорватия)</p> <p>«Мы обращаемся к молодежи с помощью публикаций и кампаний в социальных сетях». (EGITIM-SEN, Турция)</p> <p>«Группы в Facebook для молодых членов профсоюза». (OAJ, Финляндия)</p>
Проведение регулярных опросов	2	<p>«Пятницы для размышления о будущем» (GEW, Германия)</p>

Конкурсы	2	«Организуется ежегодный конкурс дипломных проектов, связанных с LIZDA и вопросами образования» (LIZDA, Латвия) «Национальный конкурс "Учитель года"». (SEB, Болгария)
Участие в работе руководящих органов	2	«Участие в разработке стратегий и планов действий» и «Представительство в местных руководящих органах». (FENPROF, Португалия)
Зачисление студентов педагогических специальностей	1	«Разъяснение преимуществ нашего союза в рамках обучающих программ и мероприятий для молодежи». (EGITIM-SEN, Турция)
Информационные сессии	1	«Информационные сессии по вопросам их трудовых прав» (UIL-Scuola, Италия)
Решение проблемы неустойчивой занятости	1	«Защита лиц, работающих по краткосрочным договорам». (TUS, Сербия)
Международное сотрудничество	1	«Вовлечение молодежи в международную проектную деятельность и сотрудничество». (LESTU, Литва)

Источник: опрос среди организаций-участниц ЕКПО, N=55

В. 13: назовите три самых важных вида деятельности в поддержку молодых людей в вашей организации.

Одной из задач исследования также было проанализировать и сравнить приоритеты, определенные организациями-членами ЕКПО, отдельными учителями и другими работниками сферы образования. Профсоюзы указали несколько приоритетов в отношении традиционных технических вопросов, а также условий труда и потребностей, связанных с преподавательской деятельностью. К их числу относятся программы обучения и профессионального развития в области преподавания (22 из 55 респондентов), а также других навыков, таких как лидерство или коммуникация (таблица 3). Пятая часть респондентов также упомянула о решении проблем срочных трудовых контрактов и о переговорах по вопросу заработной платы. Например, представитель португальского профсоюза Federação Nacional da Educação (FNE)³¹ подчеркнул в интервью, что предоставляемые молодым учителям годовые контракты и неполная занятость не позволяют им покрыть расходы на жилье и проезд.

Таблица 4. Приоритеты профсоюзов образования в отношении молодых членов

Категории приоритетов	Частота	Примеры
Профессиональная подготовка и повышение квалификации (включая поддержку между коллегами и обучение)	22	«Мы работаем над созданием школы молодых профсоюзных лидеров — комплексной программы для молодых членов организации». (AITUCEW, Азербайджан) «Подготовка молодых участников к роли профсоюзных лидеров». (ZNP, Польша) «Программы профессиональной подготовки и взаимной поддержки между коллегами». (TUESWU, Украина) «Участие в национальных профсоюзных и международных программах обмена и профсоюзных форумах». (SEB, Болгария)

³¹ INT 8

Переговоры об условиях оплаты труда и размере заработной платы (включая пенсии)	10	«Дискриминационные положения, применяемые правительством Ирландии к молодым учителям с 2011 года (в отношении пенсий)». (TUI, Ирландия)
Решение проблемы срочных договоров и повышение гарантий занятости	11	«Молодые специалисты в основном работают по срочным договорам, и их оспаривание является основным направлением нашей деятельности». (IFUT, Ирландия) «Помощь временным работникам в получении бессрочных контрактов, а также борьба за устранение внештатной занятости и повышение заработной платы для лиц, работающих по срочным договорам». (UIL-Scuola, Италия)
Привлечение большего числа молодежи	8	«Стратегическое планирование приема в профсоюз молодых учителей и студентов педагогических специальностей». (EERU, Эстония)
Вовлечение молодых членов профсоюза в работу руководящих органов	7	«Мы увеличиваем число молодых членов организации, принимающих участие в процессах принятия решений». (OAJ, Финляндия) «Важные для молодых людей темы определяются молодежным комитетом». (CMOS-PS, Чехия)
Повышение осведомленности о профсоюзах	5	«Мы повышаем привлекательность профессии учителя и информируем о роли союза». (ESFTUG, Грузия)
Культурные и спортивные мероприятия	5	
Прочее: развитие карьеры и перспективы, жилье, конфликты между поколениями, страхование, юридическая помощь, решение технологических проблем, коммуникация с работодателями	10	

Источник: опрос среди организаций-участниц ЕКПО, N=55

В. 12: назовите три самых важных приоритета в отношении молодых людей в вашей организации.

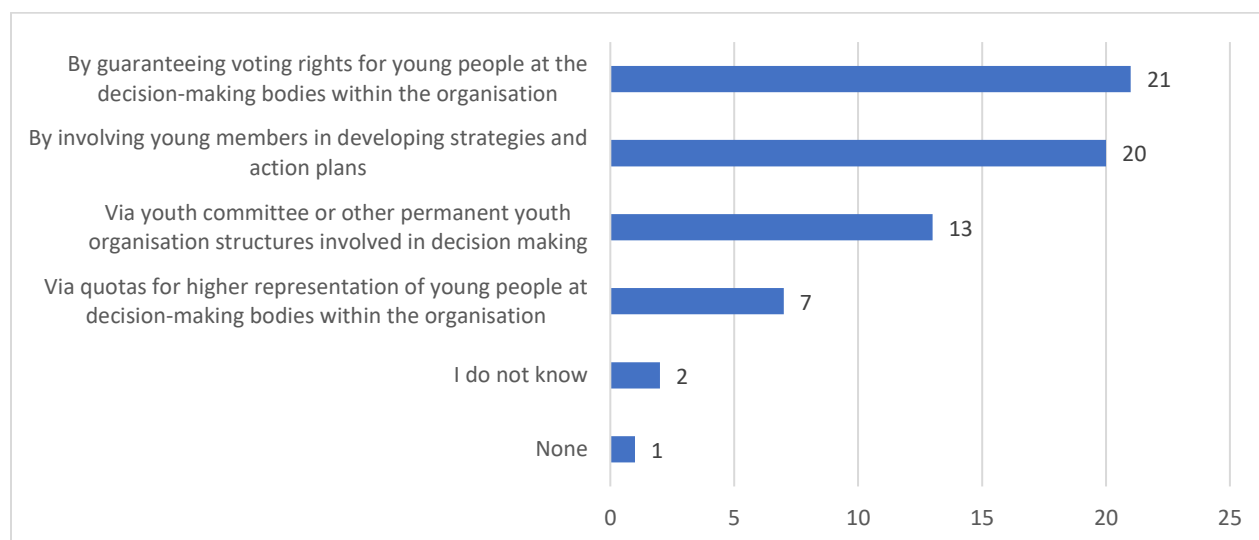
Молодежный комитет, помогающий решать распространенные проблемы молодых учителей

Молодые руководители Algemene Onderwijsbond АОВ (Нидерланды) создали молодежный комитет, проводящий ряд мероприятий, которые считаются популярными среди молодежи. Они включают в себя создание сетей и обучение по различным темам, таким как управление классом, общение с родителями или развитие практических навыков, необходимых учителю на первых этапах его работы. Принцип работы молодежного комитета — взаимный обмен опытом между молодыми специалистами и поддержка их обучения.

3.4. Участие молодых членов профсоюза в работе руководящих органов

Еще одним аспектом вовлечения молодых специалистов в деятельность профсоюзов является степень и форма их участия во внутренних демократических процессах и принятии решений. Представленность молодых учителей в руководящих органах профсоюза позволяет не только принимать коллегиальные решения, учитывающие интересы всех, но и повышать мотивацию участников и степень их удовлетворенности мероприятиями и инициативами организации. В ходе обоих опросов изучались способы участия молодежи в процессе принятия решений. Выяснилось, что ответы отдельных молодых специалистов и представителей организаций-членов ЕКПО не всегда совпадают. Молодые преподаватели³² участвуют в работе руководящих органов главным образом путем осуществления права голоса и разработки стратегий и планов действий (рис. 6). Опрос среди организаций ЕКПО показал, что молодые учителя участвуют в разработке стратегий и планов действий, а также в работе молодежных комитетов. Если говорить точнее, 43% респондентов (из организаций ЕКПО) указали, что привлекают молодых членов профсоюза к разработке стратегий и планов действий, а 34% утверждают, что представители молодежных структур участвуют в процессах принятия решений. О гарантии права голоса заявили только 20% участников опроса. Квоты представленности молодых специалистов являются самым распространенным инструментом их вовлечения в процесс принятия решений (рис. 7).

Рис. 6. Участие молодых членов профсоюзов в процессах принятия решений (%)

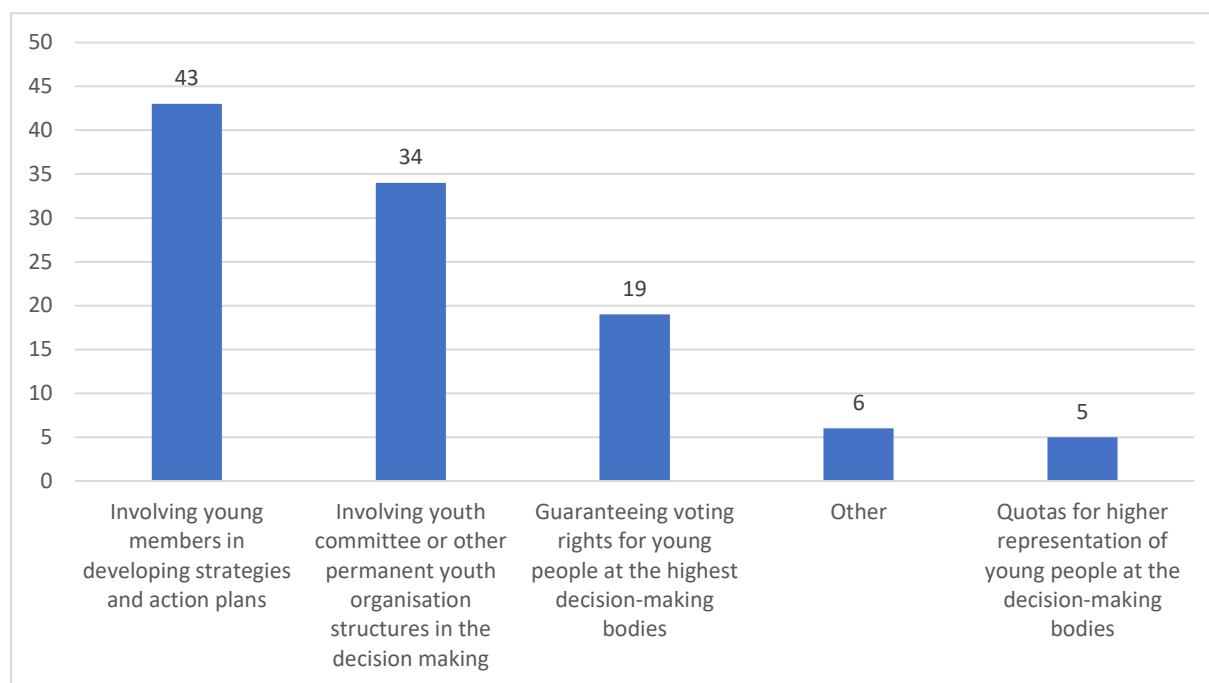


Источник: индивидуальный опрос молодых специалистов, 2021 год. N= 64, только члены профсоюза.

Вопрос 16: как молодые члены вашего профсоюза участвуют в процессах принятия решений?

³² В выборке молодых учителей представлены работники, состоящие в профсоюзах.

Рис. 7. Мнение представителей организаций: участие молодых членов профсоюзов в процессах принятия решений (%)



Источник: опрос среди организаций-участниц ЕКПО, 2021 год, N=107

В. 11: как вы вовлекаете молодых участников в процессы принятия решений в вашей организации? (возможно несколько вариантов)

В результате интервью, проведенных среди организаций-членов ЕКПО, были выявлены конкретные способы вовлечения молодых учителей в работу руководящих органов. Например, Свободный профсоюз педагогов и ученых Грузии (ESTUG) вовлекает молодых членов в процесс принятия решений в неформальной манере, обеспечивая таким образом их активное участие в руководящей деятельности организации. Молодые специалисты приглашаются на заседания совета, чтобы они могли понять, как работает этот директивный орган. То же самое происходит и на региональном уровне: в каждом собрании должно участвовать пять молодых членов профсоюза.³³ Президенты молодежных комитетов (или других молодежных структур) в некоторых профсоюзах имеют право голосовать или занимать место в руководящих органах³⁴. В других организациях молодежные структуры разрабатывают рекомендации или участвуют в деятельности рабочих групп по подготовке планов действий³⁵.

Комитет новых членов профсоюза в Ирландии

Для вовлечения молодых специалистов в процесс принятия решений важно, чтобы они чувствовали, что к их мнению прислушиваются и что они могут извлечь из этого какую-то пользу, например стать лучшими учителями или узнать, как облегчить свою работу. Поэтому наличие в профсоюзе соответствующих структур имеет огромное значение. Так, **Союз учителей Ирландии**,

³³ INT5.

³⁴ INT2, INT4.

³⁵ INT1, INT2 INT8.

приняв во внимание рекомендации молодых специалистов, учредил комитет для новых членов профсоюза. Молодежь, которая преподает в течение нескольких лет, проявляет интерес к вопросам национальной политики в области образования. Профсоюз предоставляет им необходимую информацию в этой области и дает возможность принять более активное участие в общественной жизни, что повышает мотивацию молодых учителей.³⁶

В целях расширения возможностей для активного участия молодых специалистов в деятельности организации и процессах принятия решений некоторые профсоюзы образования уделяют особое внимание развитию лидерских навыков молодежи. Профсоюз работников образования и науки Литвы (LESTU) рассматривает вопрос о создании Академии молодых лидеров. По мнению представителей LESTU, для обеспечения преемственности важно воспитать новое поколение руководителей до того, как уйдет старое. Представители профсоюзов образования признают необходимость разработки долгосрочной стратегии. И сейчас благоприятное время для того, чтобы начать эту трансформацию на региональном и муниципальном уровнях. Академия предусматривает несколько направлений деятельности. Например, проект предполагает создание школы иностранных языков (в основном английского), налаживание связей и обмен знаниями с зарубежными организациями, а также расширение кругозора членов профсоюза. К работе планируется привлечь молодых руководителей профсоюзов образования Эстонии и Латвии. Также существуют проекты по открытию международной летней школы, привлечению представителей стран Северной Европы и созданию более широкой молодежной сети. Всё это будет основано на подходе «снизу вверх».³⁷

Успешная практика из Литвы

Пандемия значительно ускорила вовлечение молодых учителей в процессы принятия решений. Онлайн-конференции, дискуссии и возможность комментировать проекты стратегий, планы действий и даже коллективные соглашения позволяют принимать все решения в сотрудничестве с молодыми людьми и учитывать их мнения. В последнее время процессы разработки стратегий и планов действий стали более прозрачными.

«Как только мы перешли в Интернет, мы стали открыты для всех: не только для учителей, но и для более широкой аудитории. Это обеспечивает прозрачность: вы точно знаете, что мы обсуждаем». »

Представители профсоюза в основном получают обратную связь с помощью сессий вопросов и ответов. Это позволяет привлечь лиц, не состоящих в организации.³⁸

³⁶ INT1.

³⁷ INT6

³⁸ INT6

Большинство из опрошенных создали специальные структуры или органы для молодых участников в своих профсоюзах. Профсоюзы образования используют различные формальные и неформальные механизмы (молодежные комитеты, сети молодых специалистов и т. д.), которые позволяют вовлекать молодых людей в процесс принятия решений. Так, в словацком Профсоюзе работников в сфере образования и науки члены комиссии молодых профсоюзных деятелей принимают участие в заседаниях руководящего органа в качестве гостей. Также недавно было принято решение о том, что председатель комиссии будет иметь регулярное право голоса. Профсоюз не действует на основе обязательств, однако рассматривает рекомендации молодежной комиссии самым серьезным образом. Также ее представители пользуются уважением старших коллег. Иногда старшие по возрасту члены профсоюза выступают против увеличения числа молодежи в региональных и районных советах. Это часто связано с их неприятием преемственности и нежеланием работать с молодыми руководителями.³⁹

Основанный на данных подход к изучению интересов молодых учителей

Общероссийский Профсоюз образования систематически собирает информацию о различных аспектах привлечения молодых учителей в профсоюзы путем проведения опросов. Цель — использовать основанный на данных подход для понимания того, что мотивирует молодых людей вступать в профсоюзы, какие вопросы волнуют их больше всего или как изменились условия их работы в связи с пандемией. Полученные результаты передаются в комитет молодых учителей, который занимается вопросами молодежи во всех регионах.

Молодые учителя в Профсоюзе образования Черногории (TUEM) организованы в молодежные сети с четкой структурой. В ее состав входят делегаты, избираемые муниципальным советом с учетом рекомендаций профсоюзных организаций. Исполнительный орган состоит из пяти членов и основывается на принципе территориального представительства. Самое главное то, что президент молодежной сети является полноправным членом совета профсоюза и имеет право голоса. Президент сети представляет ее на заседаниях и сообщает совету о потребностях, проведенных мероприятиях и плане работы возглавляемой им структуры.⁴⁰

Исследование показало, что даже в эпоху социальных сетей представители профсоюзов образования считают личные встречи наиболее эффективным инструментом для привлечения молодых специалистов. Вероятно, это связано с тем, что они дают возможность понятно объяснить роль профсоюзов, особенно в тех случаях, когда зачислением новых членов занимаются местные или региональные молодые руководители. В этой связи в организациях-членах ЕКПО наблюдается тенденция к большей открытости для новых участников и молодых учителей, достигаемой за счет

³⁹ INT2

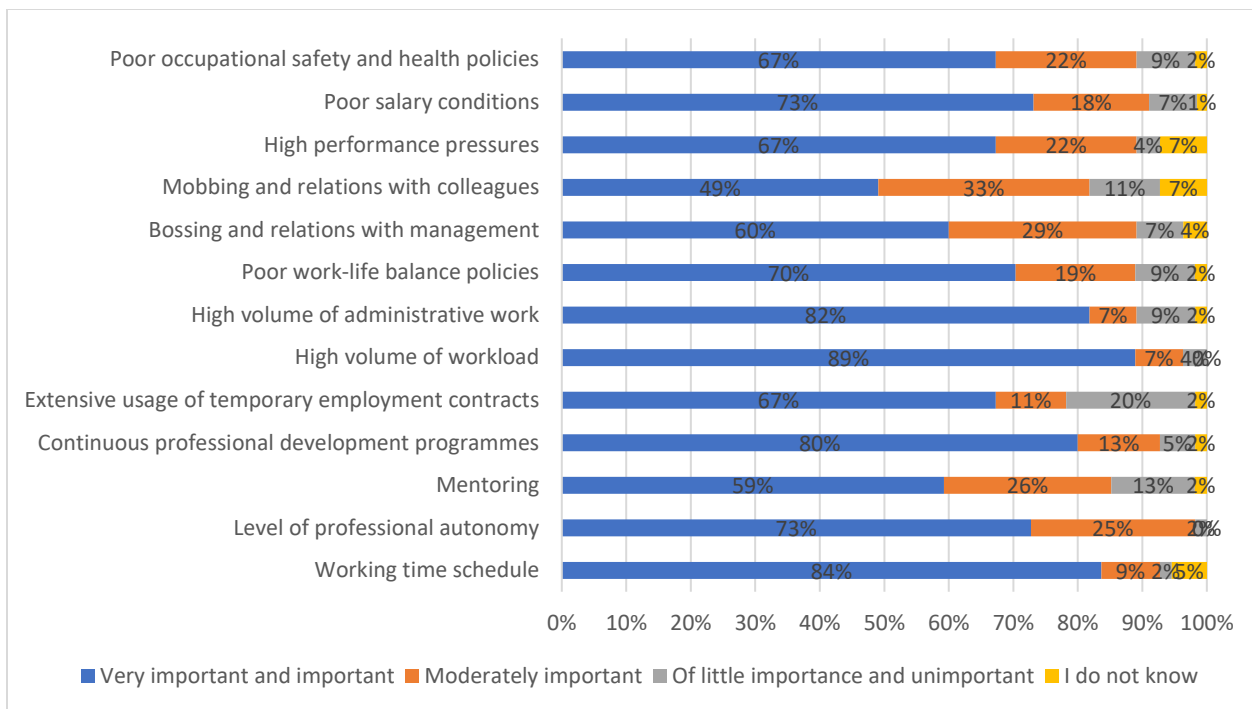
⁴⁰ INT4

представления интересов студентов педагогических специальностей, сотрудничества со студенческими организациями, а также повышения прозрачности для общественности и открытого общения с людьми за пределами профсоюза. В то же время профсоюзы используют многочисленные средства для вовлечения молодых членов в работу руководящих органов, различных молодежных структур или рабочих групп по разработке рекомендаций и планов действий с целью обеспечения представительства молодежи. Это происходит главным образом на федеральном или национальном уровне, в то время как местным и региональным филиалам профсоюза рекомендуется активнее вовлекать молодых членов в свои структуры.

3.5. Основные проблемы, с которыми сталкиваются молодые работники образования

Представителям профсоюзов ЕКПО был задан вопрос о трудностях, с которыми сталкиваются молодые специалисты в связи с условиями их труда и профессией. Как показано на рис. 8, основными проблемами, касающимися условий труда, являются высокая нагрузка (89% опрошенных), график работы (84%), большой объем административной работы (82%), а также качество программ непрерывного профессионального развития (80%).

Рис. 8. Как организации оценивают проблемы, связанные с условиями труда в секторе образования (%)

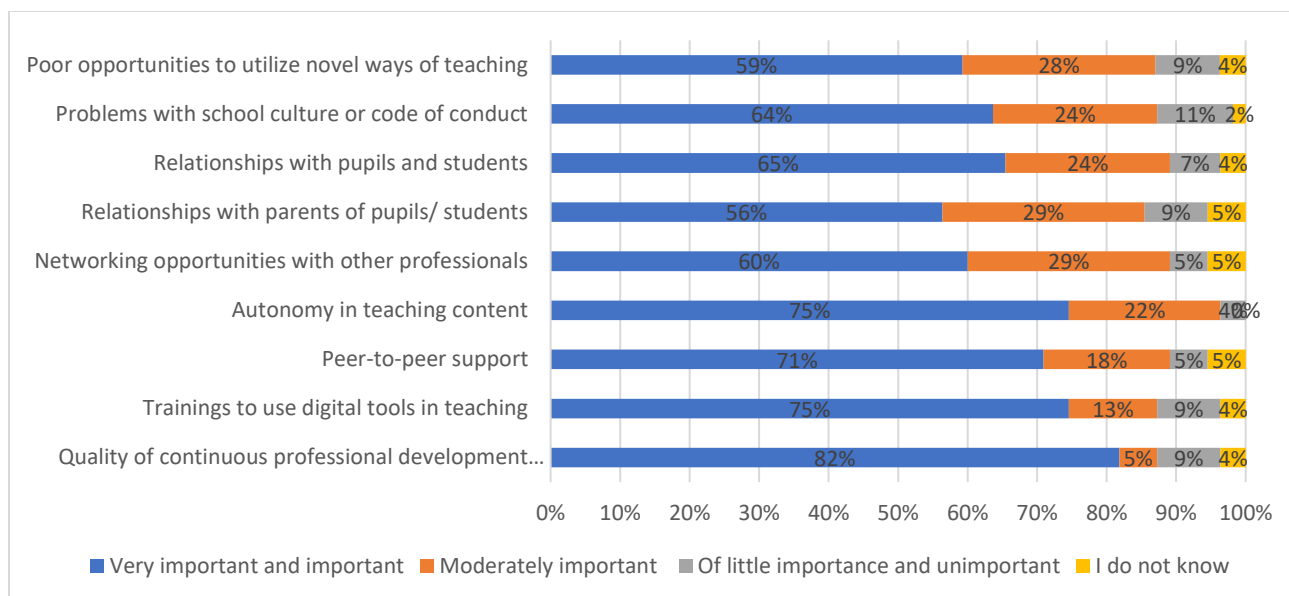


Источник: опрос среди организаций-участниц ЕКПО, 2021 год, N=55

В. 14: оцените важность следующих проблем (в отношении условий труда в секторе образования), которые вы решаете в своей организации.

Что касается оценки проблем, связанных с качеством подготовки учителя, представители организаций-членов ЕКПО считают самыми важными из них низкий уровень программ непрерывного развития и профессиональной автономности. Представители профсоюзов образования уделяют меньше внимания вопросу отношений между учителем и учеником, тогда как молодые преподаватели считают это насущной проблемой. Напрашивается вывод, что профсоюзам необходимо скорректировать свою деятельность и лучше адаптировать ее к потребностям учителей, особенно тех из них, которые нуждаются в дополнительной поддержке в начале своей карьеры.

Рис. 9. Как организации оценивают проблемы, связанные с качеством педагогической подготовки (%)



Источник: опрос среди организаций-участниц ЕКПО, 2021 год, N=55

В. 15: оцените важность следующих проблем (в отношении качества педагогической подготовки), которые вы решаете в своей организации.

Постоянная эволюция профессии преподавателя и реформы системы непрерывного образования заставляют молодых учителей менять или совершенствовать свои педагогические навыки и компетенции. Результаты интервью подтвердили, что молодые учителя остро нуждаются в профессиональной подготовке и повышении квалификации и что эта потребность не удовлетворяется.

Другие члены ЕКПО указали на конкретные проблемы, существующие в их странах (на основе результатов полуструктурированных интервью).

- В Эстонии существует проблема с университетской учебной программой. Например, в нее не включены такие важные аспекты, как инклюзивное образование.⁴¹
- В Ирландии профсоюзы образования также указывают на такие не связанные с профессией проблемы, как нехватка учителей в целом. Жилищный кризис наблюдается во всех регионах страны, и не только в крупных городах. Он связан с такими факторами, как (1) демографические тенденции и (2) проблемы в строительной индустрии в связи COVID-19. Дело в том, что после окончания периода экономического роста люди перестали арендовать дома. В результате Ирландия страдает от серьезного дефицита преподавателей. Из-за трудностей с наймом новых учителей тем, кто уже работает в школах, приходится преподавать дисциплины, отличные от их первоначальной квалификации, что снижает качество обучения. Кроме того, до пандемии многие молодые и опытные специалисты отправились работать на Ближний Восток ради заработной платы, не облагаемой налогом.⁴²

⁴¹ INT7.

⁴² INT1.

Аналогичная ситуация наблюдается и в Португалии, где молодые учителя не могут найти работу на полный день (а значит, покрывать расходы на проживание из-за низкой заработной платы) и приобрести профессиональный опыт. В то же время в следующем десятилетии значительная часть работающих в настоящее время преподавателей выйдет на пенсию, что может серьезно повлиять на функционирование и качество системы образования⁴³.

- Союз образования Норвегии выяснил, что молодые учителя более либеральны и открыты для обсуждения различных тем, чем их более консервативные старшие коллеги. Например, студенческая организация подготовила серию видео YouTube, посвященную расизму, насилию и другим важным вопросам, о которых, как правило, трудно говорить. Инклюзивность также является важной темой для организации, поэтому она создала специальный курс для членов профсоюза.⁴⁴
- Краткосрочные трудовые договоры относятся к числу наиболее серьезных проблем, с которыми сталкиваются молодые учителя в большинстве стран. Профсоюз работников образования Черногории отмечает, что эта тема особенно болезненна для женщин, которые боятся создавать семью из-за отсутствия гарантий занятости. Для получения бессрочного договора требуется два года непрерывного стажа и не менее 20 учебных часов в неделю. Однако их распределение часто не является прозрачным, поэтому организация планирует уделить приоритетное внимание решению этой проблемы.⁴⁵
- Некоторые из опрошенных представителей профсоюзов отметили, что в рамках своих структур проводят регулярные опросы, направленные на выявление самых насущных проблем молодых учителей (и не только). Это происходит в Норвегии, Ирландии, Эстонии и России.

4. Мнения молодых учителей и других работников образования

Целью опроса молодых специалистов (как состоящих, так и не состоящих в профсоюзах) стало выявление различных аспектов условий их труда, существующих проблем и их отношения к профсоюзам образования. Опрос проводился во всех странах присутствия организаций-членов ЕКПО. В данной главе, по сути, рассматриваются причины нежелания молодых учителей вступать в профсоюзы, возможные перспективы такого вступления, их отношение к деятельности профсоюзов, включая участие молодых специалистов в работе руководящих органов, а также актуальные проблемы, с которыми они сталкиваются в своей профессиональной жизни.

⁴³ INT8.

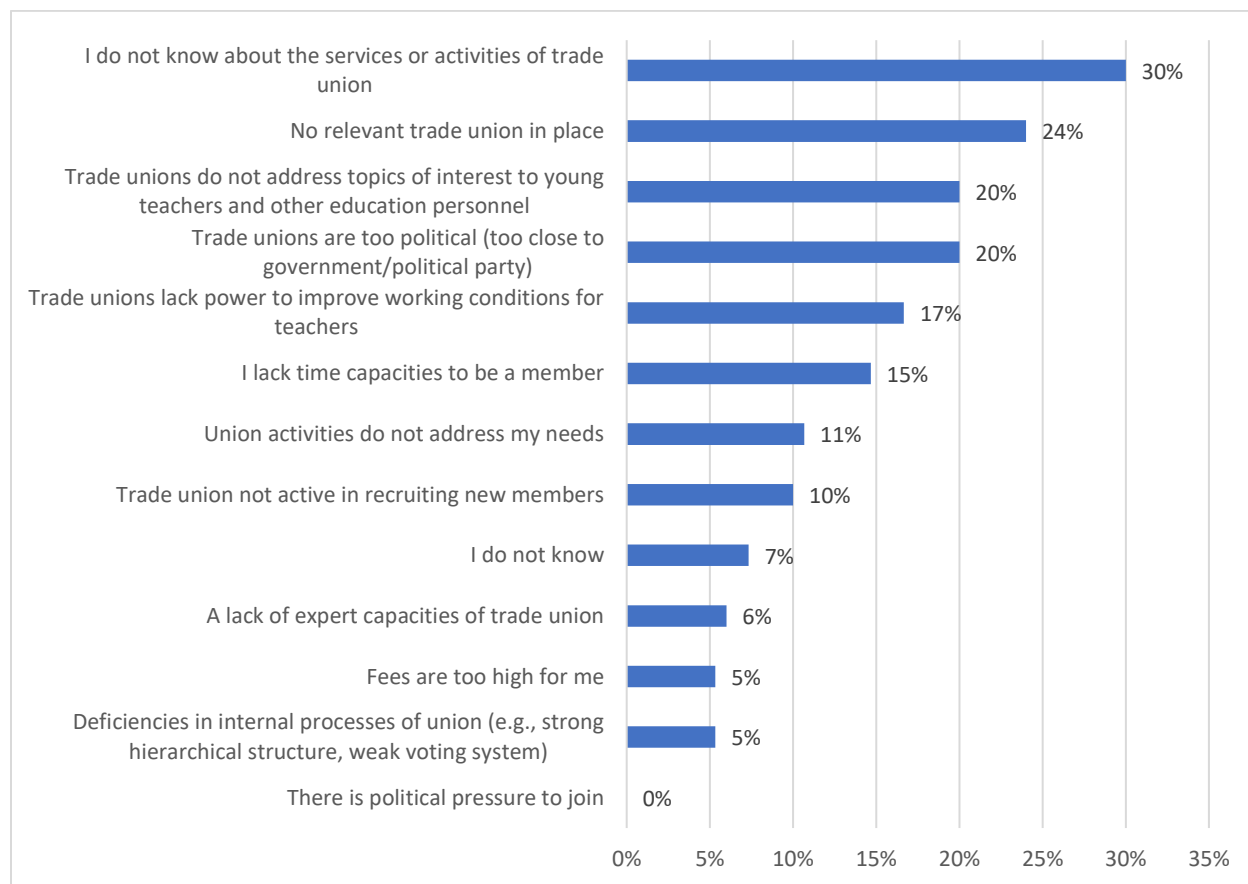
⁴⁴ INT3.

⁴⁵ INT4.

4.1. Отношение молодых учителей к членству в профсоюзах

Анализ ответов молодых специалистов, учителей и других работников сферы образования, которые не состоят в профсоюзах, позволил выявить различные причины, по которым они не желают вступать в рабочие движения (рис. 10). В качестве основной чуть менее трети респондентов указали отсутствие информации об услугах и деятельности таких организаций, а четверть отметила, что на их рабочем месте нет профсоюза. Около 20% опрошенных заявили, что профсоюзы не удовлетворяют потребности молодых специалистов или связаны с правительством или политической партией. Примерно 17% респондентов не вступили в профсоюз из-за сомнений в отношении способности таких организаций улучшить условия труда. Пятнадцать процентов опрошенных заявили об отсутствии необходимых личных качеств, а около 10% указали, что профсоюзы не удовлетворяют их потребности или не проявляют активность для привлечения новых членов.

Рис. 10. Причины, по которым учителя не вступают в профсоюзы (%)

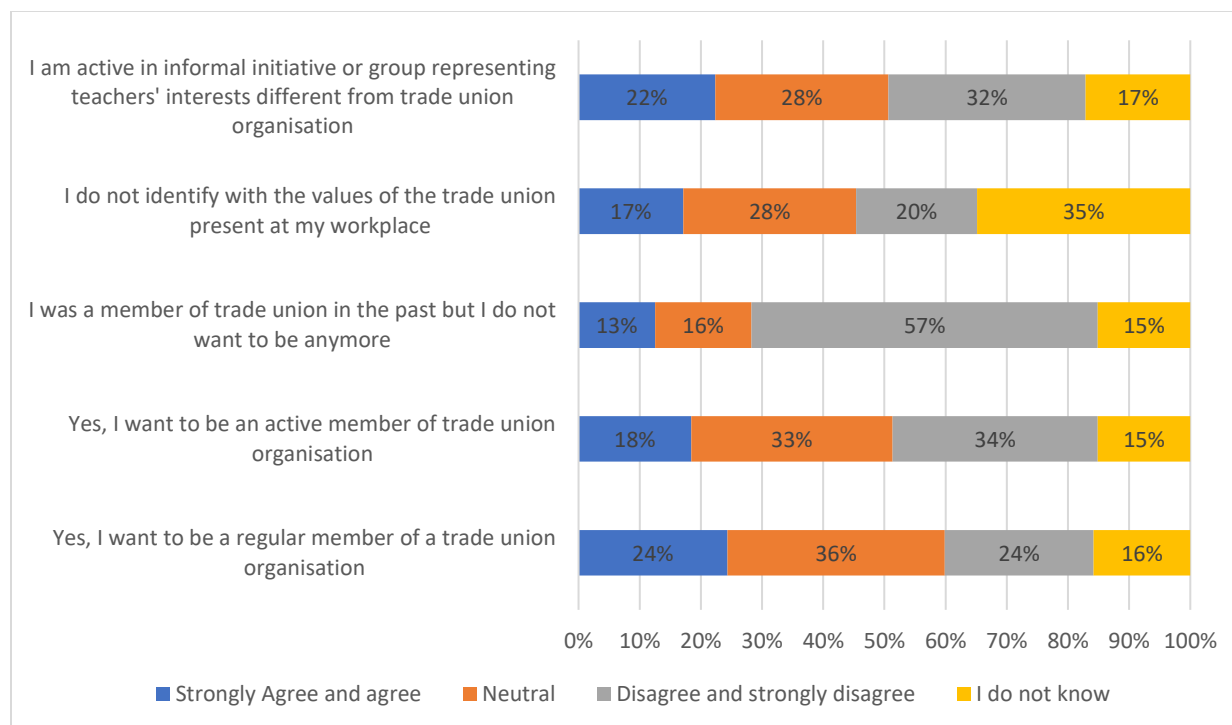


Источник: индивидуальный опрос молодых специалистов. N= 150, только лица, не состоящие в профсоюзах.

В. 10: укажите причины, по которым вы не являетесь членом профсоюза (возможно несколько вариантов ответа).

Молодых учителей, которые не состоят в профсоюзах, также спросили о том, рассматривают ли они такую возможность в будущем. Как показано на рис. 11, четверть респондентов (среди не состоящих в профсоюзе учителей) заявили, что хотят стать постоянными членами профсоюза, а 18% — активно участвовать в деятельности такой организации. Однако более одной пятой опрошенных отметили, что принимают активное участие в другой, отличной от профсоюза инициативе или группе, представляющей интересы учителей. 17% респондентов не видят никакой пользы от профсоюза на их рабочем месте.

Рис. 11. Отношение молодых учителей (не состоящих в профсоюзах) к членству в профсоюзе (%)



Источник: индивидуальный опрос молодых специалистов, N= 150, лица, не состоящие в профсоюзах.

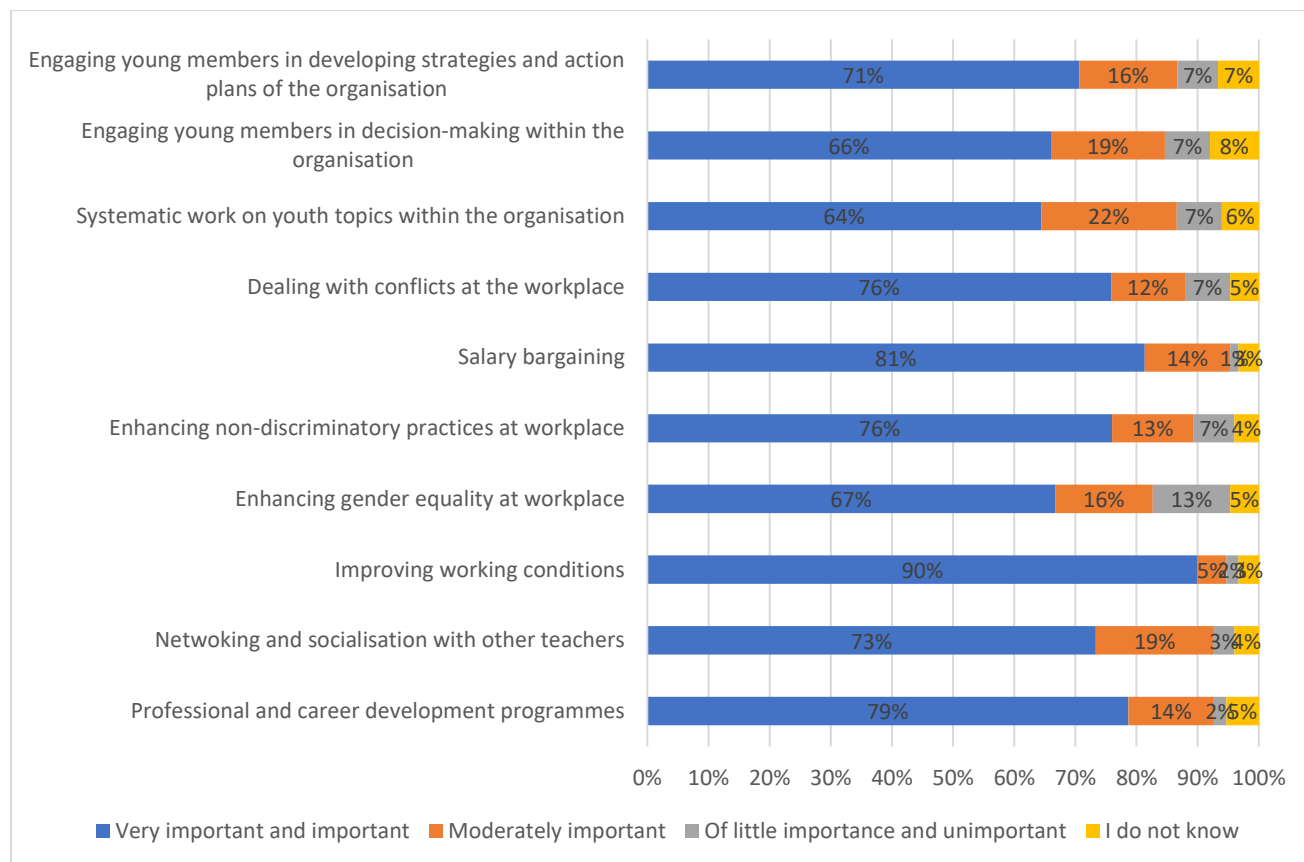
В. 11: выберите, насколько вы согласны со следующими утверждениями.

4.2. Отношение молодых учителей к профсоюзной деятельности

С другой стороны, результаты индивидуальных опросов молодых специалистов свидетельствуют о том, что те из них, кто не является членами профсоюзов, выделяют такие приоритетные темы, как улучшение условий труда, переговоры по вопросам заработной платы и программы профессионального развития (рис. 12), а также подчеркивают необходимость укрепления гендерного равенства и недискриминационных практик на рабочем месте. Активное участие

молодежи в работе руководящих органов и разработке стратегий и планов действий профсоюзов также считается одним из важнейших вопросов.

Рис. 12. Молодые специалисты, не состоящие в профсоюзах: предпочтения в отношении профсоюзной деятельности в поддержку молодых членов (%)

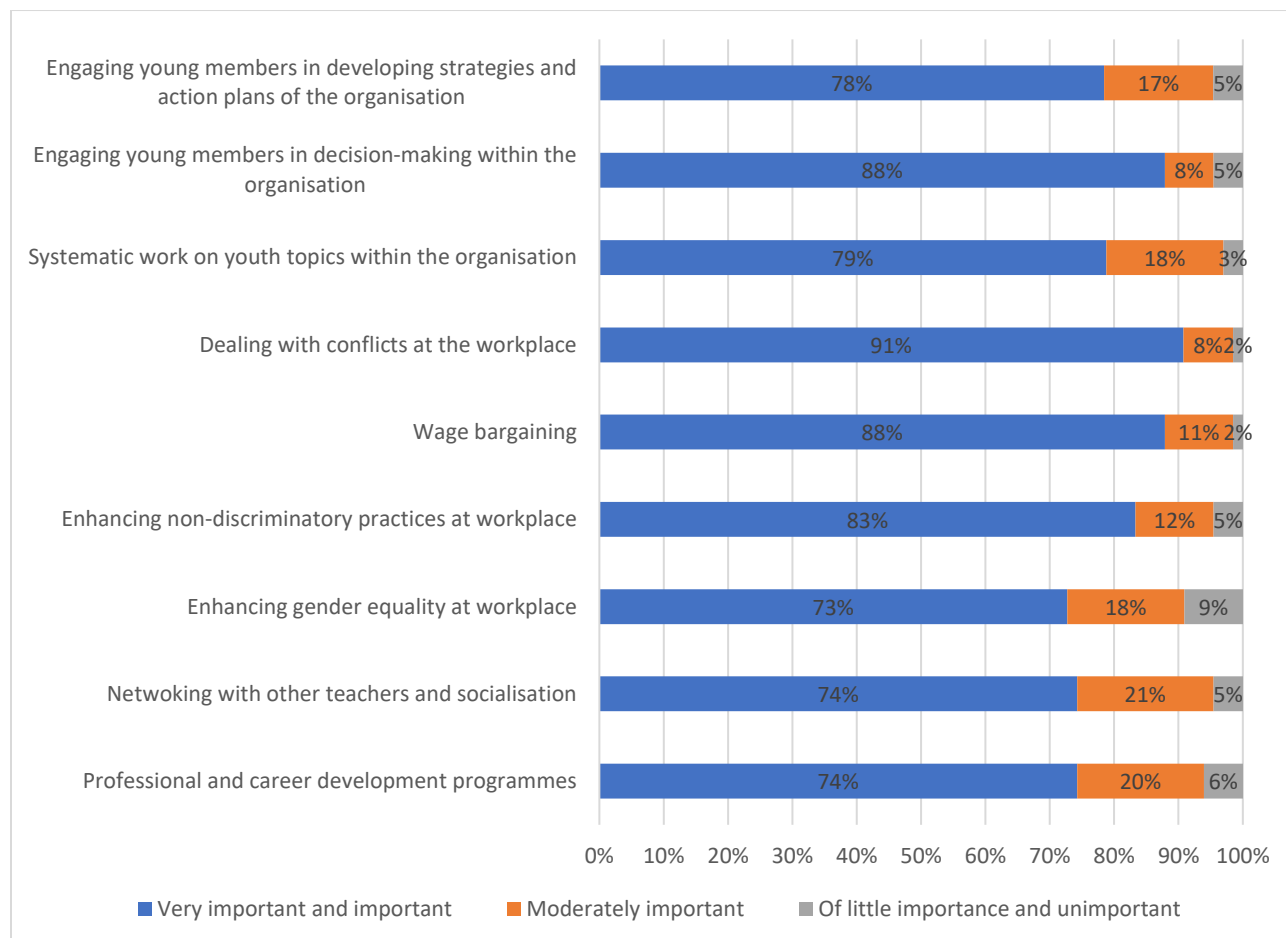


Источник: индивидуальный опрос молодых специалистов, N= 150, лица, не состоящие в профсоюзах.

В. 13: какие виды деятельности профсоюзы образования должны осуществлять в поддержку молодых учителей (распределите по степени важности)?

Примечательно, что учителя, состоящие в профсоюзах, имеют несколько иные предпочтения в отношении профсоюзной деятельности в поддержку молодых членов. Как показано на рис. 12 и 13, члены профсоюзов считают чрезвычайно важным вовлечение молодежи в руководящую деятельность, в частности в разработку стратегий и планов действий (78% членов профсоюзов по сравнению с 71% опрошенных, не состоящих в профсоюзах), а также в процесс принятия решений в рамках организации (88% членов профсоюзов по сравнению с 66% опрошенных, не состоящих в профсоюзах). Члены профсоюзов также обращают большее внимание на систематическое обсуждение тем, волнующих молодежь (79% по сравнению с 64%), и урегулированию конфликтов на рабочем месте (91% по сравнению с 76%), чем респонденты, не состоящие в профсоюзах. С другой стороны, эти две категории опрошенных почти одинаково оценивают важность таких вопросов, как программы профессионального и карьерного роста, создание сетей контактов, социализация или укрепление гендерного равенства.

Рис. 13. Молодые специалисты, состоящие в профсоюзах: предпочтения в отношении профсоюзной деятельности в поддержку молодых членов (%)

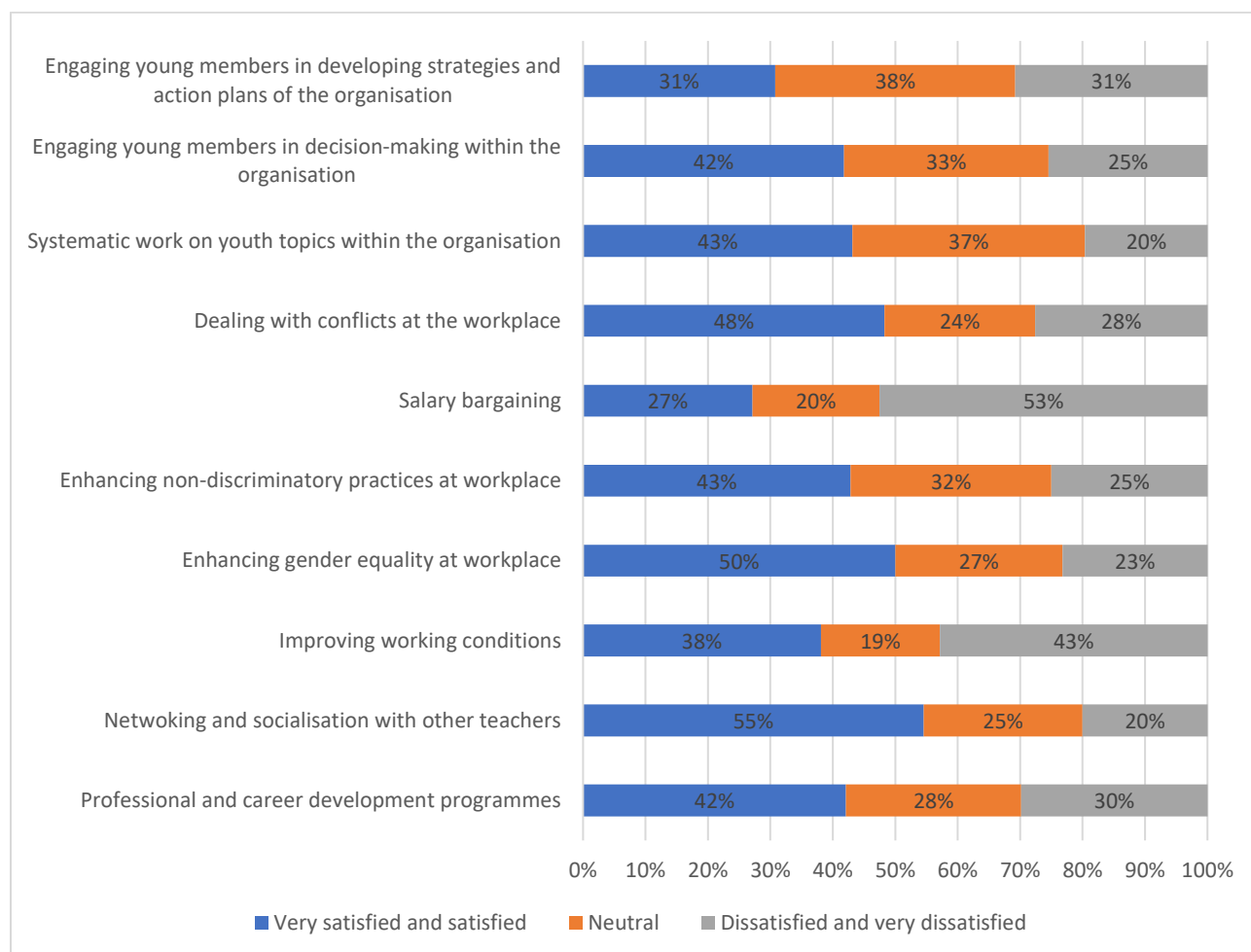


Источник: индивидуальный опрос молодых специалистов, 2021 год. N=66

В. 18 (для членов профсоюзов): какие виды деятельности профсоюзы образования должны осуществлять в поддержку молодых учителей (распределите по степени важности)?

Как видно на рис. 14, молодые члены профсоюзов образования в первую очередь неудовлетворены результатами такой деятельности организаций, как переговоры о заработной плате и улучшение условий труда. Около трети из них выразили неудовлетворенность качеством программ профессионального и карьерного роста. Молодые учителя также недовольны уровнем вовлеченности молодежи в процесс принятия решений и разработки стратегий и планов действий профсоюзов. Напротив, более половины респондентов заявили, что весьма удовлетворены или довольны профсоюзной деятельностью, связанной с созданием сетей контактов и укреплением гендерного равенства на рабочем месте.

Рис. 14. Восприятие молодыми специалистами качества профсоюзной деятельности в поддержку молодых членов (%)



Источник: индивидуальный опрос молодых специалистов, N= 63, члены профсоюзов.

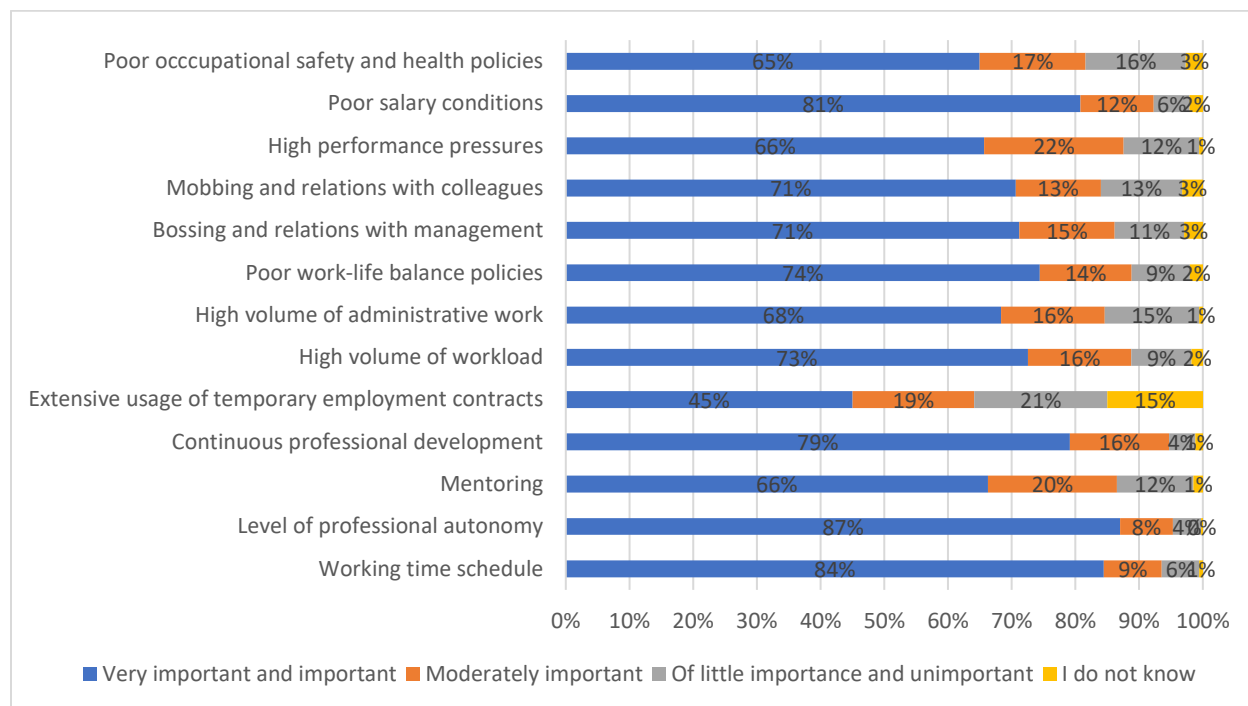
В. 15: насколько вы удовлетворены качеством следующих видов деятельности вашего профсоюза, направленных на поддержку молодых учителей?

4.3. Мнения об основных проблемах, с которыми сталкиваются молодые специалисты в сфере образования

Для увеличения числа молодых членов в профсоюзах и их вовлеченности в деятельность организации крайне важно понимать потребности учителей. Поэтому опрос был сосредоточен на выявлении основных проблем, с которыми в настоящее время сталкиваются молодые

преподаватели (рис. 15). Самыми насущными проблемами работников образования являются профессиональная автономия (87%), график работы (84%) и низкая заработная плата (81%). Также среди актуальных тем были названы непрерывное профессиональное развитие (79%) и сложности с совмещением работы и личной жизни (74%). Временные трудовые договоры являются наименее важной проблемой и, как представляется, характерны для отдельных стран (например, Черногории).⁴⁶⁴⁷

Рис. 15. Как учителя оценивают важность проблем, связанных с условиями труда (%)



Источник: индивидуальный опрос молодых специалистов, 2021 год. N=341

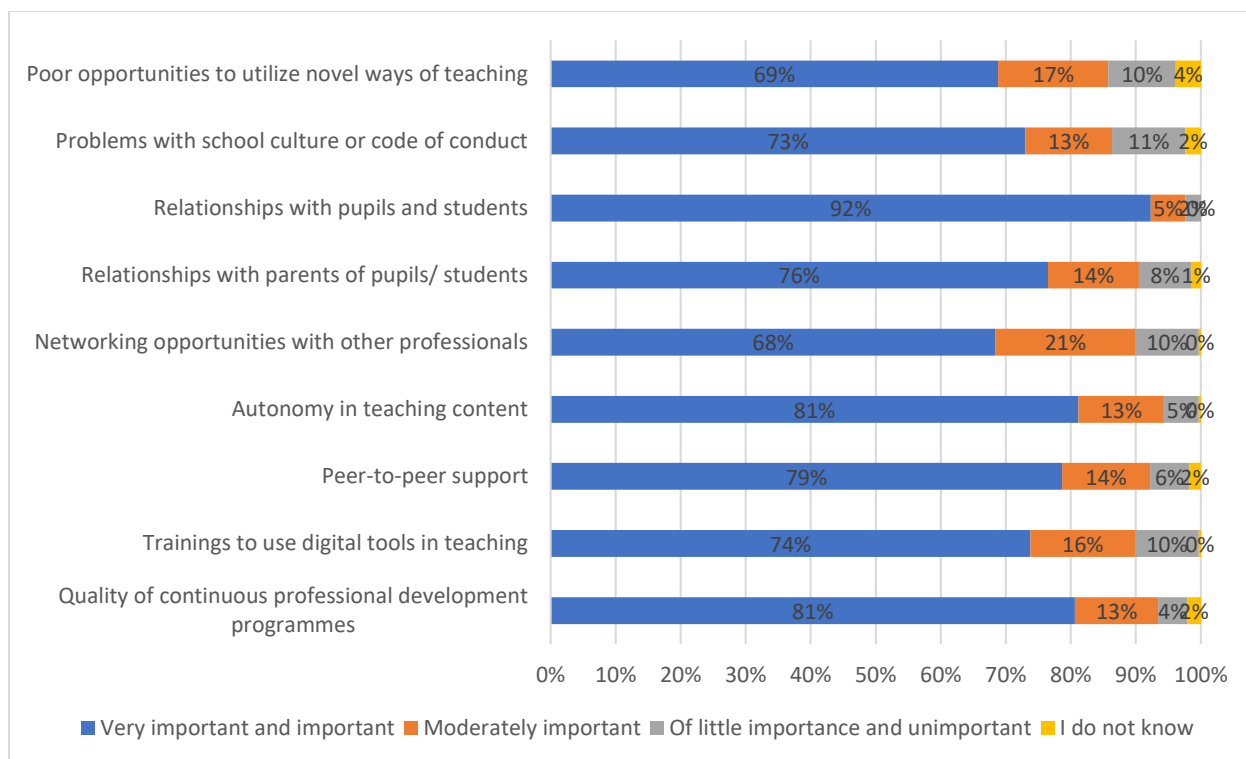
Вопрос 6: оцените важность следующих проблем (в отношении условий труда), с которыми вы сталкиваетесь в своей профессиональной деятельности.

В том, что касается проблем, связанных с качеством подготовки, наиболее важными для учителей являются их отношения с учениками, низкий уровень профессиональной автономии и, предположительно, вопросы, связанные с низким качеством программ непрерывного профессионального развития.

Рис. 16. Как учителя оценивают важность проблем, связанных с качеством педагогической подготовки (%)

⁴⁶ INT4

⁴⁷ Значимых различий между ответами молодых специалистов, состоящих (N=93) и не состоящих (N=248) в профсоюзе, на вопросы 6 и 7 не наблюдалось.



Источник: индивидуальный опрос молодых специалистов, 2021 год. N=341

Вопрос 7: оцените важность следующих проблем (в отношении качества педагогической подготовки), с которыми вы сталкиваетесь в своей профессиональной деятельности.

Ожидания в отношении профсоюзов тесно связаны с потребностями и проблемами, с которыми сталкиваются преподаватели и другие работники сферы образования. Например, учителя предпочли бы, чтобы профсоюзы занимались урегулированием конфликтов на рабочем месте, проводили больше переговоров о заработной плате и позволяли молодым членам организации участвовать в процессах принятия решений. Именно эти виды деятельности преподаватели хотели бы видеть в профсоюзах.

Разнообразные причины низкой мотивации для вступления в профсоюзы связаны с нехваткой информации о таких организациях, их отсутствием на рабочем месте, а также с вопросами доверия и репутации: существует мнение о том, что профессиональные союзы не удовлетворяют потребности молодых учителей или не имеют влияния на политической арене. Тем не менее исследование также показывает, что значительная часть молодых специалистов, не состоящих в профсоюзе, хочет стать его членами или, по крайней мере, не отвергает мысль о такой возможности. Это дает профсоюзам образования возможности для устранения проблем, приводящих к снижению мотивации молодежи. Помимо этого, молодые специалисты (как состоящие, так и не состоящие в профсоюзах) ожидают от профсоюзов работы по таким направлениям, как организация программ профессионального и карьерного роста, создание механизмов взаимодействия с сетью контактов и укрепление гендерного равенства на рабочем месте. С другой стороны, учителя, состоящие в профсоюзах, по сравнению с теми, кто в них не вступил, в большей степени заинтересованы в вовлечении молодых членов в процессы принятия

решений, особенно в разработку стратегий и планов действий. Это может быть связано с тем, что они знакомы с принципами работы организации, в которой состоят. Проблемы, на которые указывают респонденты-учителя, в определенной степени отражают направления деятельности в поддержку молодых членов, ожидаемые ими от профсоюзов: среди них были названы отношения с учащимися и членами их семей, программы непрерывного профессионального развития, низкая заработная плата, график работы и профессиональная автономия.

5. Выводы

Профсоюзы образования используют различные методы привлечения молодых учителей, главный из которых — личные встречи, проводимые членами организаций на уровне школы или с участием местных руководителей. В то же время исследование показало, что каналы социальных сетей почти не используются для привлечения новых членов, однако являются эффективным инструментом коммуникации с уже принятыми молодыми участниками. У профсоюзов образования на национальном/федеральном уровне часто нет четких стратегий по привлечению молодых учителей, которые могли бы быть использованы местными и региональными отделениями. Вместо этого они, как правило, предоставляют филиалам руководящие принципы и рекомендации и поддерживают процесс набора персонала на региональном/местном уровне. Результаты опросов показывают, что личные встречи с потенциальными членами в привычной для них обстановке более эффективны по сравнению с более широкими общенациональными кампаниями.

Представители организаций-членов ЕКПО заявляют, что осуществляют широкий круг мероприятий в поддержку молодых членов. Главным образом речь идет о программах профессиональной подготовки и повышения квалификации, а также создании возможностей для построения сети контактов, включая социальные мероприятия и привлечение молодых коллег в молодежные профсоюзные структуры. В то же время молодые учителя, состоящие в профсоюзах, заинтересованы не только в программах профессионального развития и возможностях построения сети контактов, но и в обсуждении таких актуальных тем, как гендерное равенство и недискриминационные практики на рабочем месте.

Организации ЕКПО используют различные средства для привлечения молодых специалистов в профсоюзные структуры, и в частности к работе руководящих органов. В большинстве профсоюзов, принявших участие в опросе, молодые люди организованы в молодежные структуры, такие как молодежный комитет, молодежная сеть или специальная секция, представляющая интересы молодых членов. Этим органам, как правило, оказывают поддержку другие руководящие структуры организации. Хотя уровень формализации таких молодежных секций может быть различным, большинство из них имеют собственный план работы, управленческую структуру и проводят мероприятия, направленные на удовлетворение потребностей молодых учителей. С другой стороны, создание такой молодежной структуры может быть сопряжено с определенными трудностями. Например, приоритеты молодых преподавателей могут вступать в противоречие с

приоритетами профсоюзов в целом. Дополнительные проблемы, связанные с деятельностью и программами молодых учителей и других работников образования, включают финансовые аспекты: на нужды молодежной секции выделяются небольшие или не предусмотренные бюджетом средства. Исследование также показало, что в случае отсутствия официальных молодежных структур профсоюзы включают молодых членов в состав различных рабочих групп, в которых они могут формулировать свои предпочтения.

Участие молодых учителей в работе руководящих органов имеет для них решающее значение, поскольку дает им право голоса и определенное влияние. По данным индивидуальных опросов молодых специалистов, их участие в работе руководящих органов в основном связано с предоставлением им права голоса и привлечением к разработке стратегий и планов действий. Опрос среди организаций ЕКПО показал, что молодые учителя в основном участвуют в разработке стратегий и планов действий, а также в работе молодежных комитетов. Право голоса не было указано в качестве приоритетных методов вовлечения молодых специалистов в процессы принятия решений, что подтверждают и результаты интервью. В некоторых организациях представители молодежи участвуют в заседаниях высокого уровня только в качестве гостей и наблюдателей. В других профсоюзах ЕКПО участники молодежного комитета обладают индивидуальными правами голоса или недавно получили эту привилегию.

Переход к онлайн-обучению во время пандемии принес с собой множество дополнительных проблем. Особенно пострадали молодые учителя с обязанностями по уходу за членами своей семьи (главным образом родители): в период длительного закрытия школ им приходилось одновременно преподавать онлайн и присматривать за собственными детьми.

По результатам индивидуальных опросов молодых специалистов, основными проблемами в отношении их условий труда являются низкий уровень профессиональной автономии, график работы и низкая заработная плата. Также среди актуальных тем были названы непрерывное профессиональное развитие и сложности с совмещением работы и личной жизни. Наиболее критической проблемой, связанной с качеством педагогической подготовки, являются отношения учителей с учащимися. Деятельность, ожидаемая от профсоюзов образования, должна быть сосредоточена на решении выявленных проблем. Например, молодые учителя предпочли бы, чтобы профсоюзы больше занимались урегулированием конфликтов на рабочем месте, проводили больше переговоров о заработной плате и позволяли молодым членам организации участвовать в процессах принятия решений.

Мы также проанализировали, совпадают ли проблемы молодых педагогов с теми, что были выявлены представителями профсоюзов. Что касается условий труда, организации ЕКПО недооценивают важность некоторых проблем, с которыми сталкиваются молодые специалисты. В отношении вопросов качества педагогической подготовки профсоюзы недостаточно осознают, насколько актуальны темы, касающиеся отношений учителей с учащимися и членами их семей. Больше внимание профсоюзы уделяют объему административной работы и общей рабочей нагрузке.

Помимо проблем, названных в ходе опросов, результаты интервью выявили дополнительные трудности:

- Неустойчивая занятость в сфере образования (отсутствие гарантий занятости и низкая заработная плата на первых этапах карьеры).
- Давление, вызванное необходимостью постоянного повышения квалификации в связи с проводимыми реформами образования, приводит к повышению нагрузки и профессиональному выгоранию молодых учителей.
- Растущие требования к преподавателям приводят к осложнению отношений между преподавателем и учащимися/членами их семей, что усугубляется в условиях пандемии.

6. Рекомендации

Для более эффективного привлечения молодых учителей в профсоюзные структуры был разработан комплекс рекомендаций для профсоюзов образования. Они были сформулированы на основе результатов эмпирического исследования, включавшего в себя онлайн-опросы и качественные короткие опросы. Рекомендации были сформулированы на основе **1) мнений молодых специалистов в сфере образования, не состоящих в профсоюзах (таблица 5); 2) мнений молодых специалистов, состоящих в профсоюзах (таблица 6); 3) мнений молодых специалистов, состоящих и не состоящих в профсоюзах, в областях, где не было выявлено никаких различий между этими двумя когортами (таблица 7); и 4) мнений представителей организаций-членов ЕКПО (таблица 8)**. В то же время они были разбиты на тематические категории в контексте различных областей, таких как стратегии привлечения, деятельность в интересах молодых членов, их участие в работе руководящих органов и решение различных актуальных вопросов, касающихся профессии преподавателя и условий работы. Приведенные ниже рекомендации отражают проблемы, возникающие в каждой тематической области. Важно отметить, что во многих случаях они должны рассматриваться как взаимосвязанные, а это означает, что для расширения участия молодых специалистов в профсоюзной структуре необходимо осуществлять многоплановую политику, поскольку одна стратегическая рекомендация может повысить эффективность другой.

Таблица 5. Рекомендации, основанные на мнениях молодых учителей, не состоящих в профсоюзах

Тема	Результаты опросов сотрудников	Рекомендации для профсоюзов
Привлечение новых членов	Основной причиной, по которой молодые учителя не вступают в профсоюзы, является отсутствие информации о роли таких организаций, а также о конкретных мероприятиях и услугах, предоставляемых ими молодым членам.	<ul style="list-style-type: none">• Увеличить число кампаний, информирующих молодых учителей о деятельности и услугах профсоюза.• Мобилизовать отделы коммуникации и подготовить кампании (в очном или онлайн-формате), адаптированные к потребностям целевой группы.• Найти доступные каналы коммуникации и инновационные способы общения с молодыми преподавателями.• Оказывать поддержку (финансовую помощь, наставничество и т. д.) молодым членам и руководителям местных профсоюзов в привлечении молодых учителей.• Особенно важно донести до молодежи, что она является неотъемлемой частью организации и что на уровне профсоюзов существуют механизмы вовлечения молодых членов в

		разработку политики и принятие решений.
	Второй наиболее распространенной причиной нежелания вступать в профсоюз является отсутствие подходящих организаций на рабочих местах молодых специалистов.	<ul style="list-style-type: none"> • Расширить профсоюзные структуры и содействовать созданию таких организаций на уровне учебных заведений. • Общаться с учителями и рассказывать им об организации на их рабочем месте. • Активизировать деятельность организаций на уровне школ. • Поддерживать местных руководителей (членов профсоюза), предлагая им программы наставничества и лидерства.
	Позитивным аспектом является то, что четверть молодых учителей, не состоящих в профсоюзах, выражают желание стать их постоянными членами, а пятая часть — активно участвовать в их деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> • Использовать знания о том, что большая группа молодых учителей желает вступить в профсоюз, для активной работы с ними. • Поддержать учителей в их решении и сделать их членство официальным (например, упростить процедуру регистрации, организовать приветственный и ознакомительный семинар, немедленно вовлечь новых членов в деятельность, направленную на решение их проблем).
	Двадцать два процента учителей, не состоящих в профсоюзах, участвуют в неформальных организациях или группах, представляющих их интересы.	<ul style="list-style-type: none"> • Воспользоваться этими знаниями для понимания того, совпадает ли деятельность этих групп с деятельностью профсоюза, обратиться к таким молодым учителям и предложить им объединить усилия. • Ознакомиться с тем, как разные неформальные группы представляют интересы учителей, и найти идеи для развития собственной организации.
Виды деятельности, ожидаемые от профсоюзов	Ожидания учителей, не состоящих в профсоюзах, очевидны: общее улучшение условий труда, проведение переговоров по вопросам заработной платы, а также укрепление гендерного равенства и недискриминационных практик на рабочем месте. Также были особо отмечены программы	<ul style="list-style-type: none"> • Включить ожидания учителей, не состоящих в профсоюзах, в план работы организации (если это еще не было сделано). • Активизировать усилия, направленные на повышение заработной платы и улучшение других условий труда. • Подготовить комплексные программы повышения квалификации и карьерного

	<p>профессионального и карьерного роста.</p>	<p>роста в соответствии с текущими требованиями школьных программ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Составить максимально конкретную программу на основе детального анализа потребностей в обучении.
--	--	---

Таблица 6. Рекомендации, основанные на мнениях молодых учителей, состоящих в профсоюзах

Тема	Результаты опросов сотрудников	Рекомендации для профсоюзов
<p>Предпочтительные виды деятельности и удовлетворенность текущими мероприятиями</p>	<p>Молодые учителя, состоящие в профсоюзах, в основном считают, что профсоюзы должны уделять большее внимание урегулированию конфликтов на рабочем месте. В то же время почти 50% молодых членов профсоюзов удовлетворены качеством мероприятий в этой области.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Межличностные конфликты, с которыми сталкиваются учителя, могли усилиться в результате пандемии и ее социальных, медицинских и экономических последствий. Поэтому профсоюзам следует начать или продолжить оказывать поддержку в урегулировании межличностных конфликтов и совершенствовать свои методы в этой области, чтобы делать это в адекватной и своевременной манере.
	<p>Одним из ключевых направлений деятельности профсоюзов молодые специалисты также считают проведение переговоров по вопросам заработной платы. Вместе с тем степень удовлетворенности этим видом деятельности является относительно низкой. Это также связано с недостаточной активностью профсоюзов в вопросах улучшения условий труда молодых преподавателей.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Пересмотреть или усилить механизмы ведения переговоров по вопросам заработной платы молодых учителей. • Изучить варианты и использовать все возможности для увеличения доходов молодых учителей с учетом стоимости жизни и инфляции. • Рассмотреть возможность проведения переговоров о предоставлении других нефинансовых льгот, направленных на улучшение социального положения молодых учителей (например, льготную плату за детские сады, ваучеры для оплаты домашней работы, доступ к качественному медицинскому обслуживанию и т. д.)

<p>Вовлечение молодых членов профсоюзов в структуры принятия решений</p>	<p>Молодые члены профсоюзов также стремятся к более активному участию в процессах принятия решений организации, системной работе по молодежной тематике и разработке стратегий и планов действий.</p> <p>Удовлетворенность подобной деятельностью не очень высока.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Молодые учителя ожидают, что в рамках профсоюзов будут созданы механизмы принятия решений на основе широкого участия. В связи с этим необходимо: • Поддерживать молодежные секции в рамках организации в качестве независимого органа с собственной структурой, планом работы и бюджетом. • Включать молодежные секции в процессы управления в качестве неотъемлемой части профсоюзной организации, предоставлять молодым учителям большее пространство для дискуссий, обмена знаниями и организации собственной деятельности на национальном и международном уровнях. • Создать прозрачные процедуры и механизмы для вовлечения молодежных организаций в работу руководящих органов; разработать четкие правила принятия решений, желательно в ходе обсуждений с молодежными структурами. • Повышать компетентность и ответственность молодежных органов, наделяя их регулярными правами голоса, а также предоставляя им возможности для проведения мероприятий и инициатив. • Найти новые возможности в текущей ситуации пандемии, когда жизнь перемещается в виртуальное пространство. Устранить территориальные барьеры и снизить стоимость поездок на заседания, а также привлекать к участию молодых учителей из труднодоступных
---	--	---

		районов. Воспользоваться текущей ситуацией для развития механизмов расширения участия, например составление планов стратегических документов и возможности их комментирования, а также ведение переговоров по актуальным вопросам в онлайн-пространстве.
--	--	--

Таблица 7. Рекомендации, основанные на общих мнениях молодых учителей, как состоящих, так и не состоящих в профсоюзах

Тема	Результаты опросов сотрудников	Рекомендации профсоюзам
Проблемы молодых учителей, связанные с условиями труда	Уровень профессиональной автономии является самой актуальной проблемой молодых педагогов.	<ul style="list-style-type: none"> • Они могут чувствовать давление в связи с действующими в учебных заведениях правилами, навязыванием учебных программ и механизмами контроля. • Профсоюзы могли бы поддерживать профессиональную автономию молодых учителей и организовывать их в отстаивании своих интересов, а также влиять на то, чтобы их мнение учитывалось при разработке образовательных программ и проведении реформ. • Поскольку некоторые профсоюзы также выступают в качестве профессиональных ассоциаций, они играют важную роль в обеспечении большей независимости молодых специалистов.
	Молодых учителей также беспокоят такие проблемы, как график работы и низкая заработная плата в совокупности с трудностями в совмещении личной и профессиональной жизни.	<ul style="list-style-type: none"> • Из-за закрытия школ в связи с пандемией специалисты, имеющие обязанности по уходу за членами семьи и/или испытывающие технические проблемы, оказались перегружены работой и подверглись риску профессионального выгорания. • Профсоюзы могут также оказывать поддержку молодым учителям в осуществлении их прав, связанных с обеспечением достойных условий труда, соблюдением санитарно-гигиенических норм и правил безопасности, а также

		<p>лоббированием изменения графика преподавания с учетом обязанностей по уходу за детьми и т. д.</p>
<p>Проблемы молодых учителей, связанные с качеством педагогической подготовки</p>	<p>Отношения с учащимися (и их семьями) являются наиболее актуальной проблемой молодых учителей.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • В период пандемии проблема отношений с учащимися встает особенно остро. • Хотя непрерывное обучение должно финансироваться и обеспечиваться главным образом со стороны государства, профсоюзы могли бы активно помогать молодым учителям получать полезные навыки (например, общение с учащимися и членами их семей), разрабатывать схемы поддержки между коллегами и рекомендации по урегулированию конфликтов, а также, при необходимости, предоставлять психологические консультации.
	<p>Автономия в выборе обучающих материалов (применимо ко всем учителям)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Наряду с профессиональной автономией важным вопросом для молодых педагогов является их независимость в выборе обучающих материалов. В некоторых странах процесс реформирования учебных программ идет без должного участия учителей. Профсоюзы могли бы помочь в решении этой проблемы, выступив за расширение участия молодых специалистов в разработке учебных программ, материалов и тематических модулей. Включение принципа, предусматривающего определенную степень автономии в выборе обучающих материалов, в системы образования было бы победой для многих молодых учителей.
	<p>Молодых учителей волнуют такие вопросы, как непрерывное повышение квалификации и, в особенности, качество таких программ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Быстро меняющиеся требования на рынке труда и более глобальные социальные перемены (например, цифровизация и автоматизация) требуют быстрой профессиональной адаптации. Учителям приходится оперативно реагировать на такие изменения и за короткое время осваивать новые учебные материалы и методику преподавания. Профсоюзы должны выступать за создание более современных программ непрерывного

		<p>повышения квалификации на секторальном или школьном уровне с учетом интересов молодых специалистов. В этой связи организации могли бы также предоставлять государству знания и опыт в отношении потребностей учителей в повышении квалификации. Если профсоюз в состоянии создать собственную программу развития, она должна соответствовать конкретным нуждам и высоким ожиданиям молодых специалистов. Уровень качества предлагаемых программ должен превышать уровень знаний и компетентности учителей. Такие программы должны быть пригодны для самостоятельного обучения и включать самые прогрессивные инструменты.</p>
--	--	--

Таблица 8. Рекомендации, основанные на мнениях организаций ЕКПО

Тема	Результаты опросов и интервью сотрудников	Рекомендации
Методы привлечения новых членов	<p>Самыми распространенными методами привлечения молодых специалистов, используемыми организациями ЕКПО, являются личные встречи на рабочем месте, задействование членов профсоюза, а также публикации и кампании в социальных сетях. Некоторые организации (например, SK, RU) организуют специальные мероприятия или встречи молодежных органов для привлечения в профсоюз молодых</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Даже если большинство членов ЕКПО используют несколько методов привлечения одновременно, часто преобладают только один или два из них. В связи с этим рекомендуется расширить число инструментов и найти новаторские способы повышения доли молодых учителей в составе профсоюза.

	<p>лидеров. Данные рекомендации основываются на результатах существующего проекта «ВАША ОЧЕРЕДЬ!». Он направлен на предоставление организациям-членам ЕКПО примеров передовой практики в области привлечения молодых участников.</p>	
	<p>Наиболее распространенными преимуществами, предлагаемыми молодым членам, являются программы профессиональной подготовки и непрерывного развития. С другой стороны, качество таких программ вызывает сомнение у опрошенных молодых специалистов.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • В настоящее время организации ЕКПО могут предоставлять молодым учителям ограниченный набор преимуществ. В связи с этим рекомендуется их разнообразить. Например, речь идет о льготных членских взносах (с учетом низкого дохода молодых учителей) или расширении наставнических инициатив для новых участников профсоюза. Также необходимо повысить качество программ развития и адаптировать их к потребностям и высоким ожиданиям молодых специалистов.
<p>Деятельность и приоритеты в поддержку молодых членов</p>	<p>Члены ЕКПО систематически обсуждают молодежную тематику</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Важно почерпнуть полезную информацию из результатов опроса и интервью с другими членами ЕКПО и рассмотреть возможность проведения аналогичных мероприятий в поддержку собственных молодых членов. Например, начать предоставлять юридические и психологические консультации, организовывать спортивные мероприятия и семинары по вопросам совмещения трудовой деятельности и личной жизни, проводить тренинги по ведению переговоров и обучать молодых лидеров.
	<p>Периодические или регулярные исследования потребностей и</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводите регулярные опросы или открытые обсуждения (онлайн или в очной форме), чтобы позволить молодым учителям свободно обозначить свои

	<p>приоритетов молодых специалистов позволяют эффективно реализовать их ожидания.</p>	<p>проблемы и потребности. Также рассмотрите возможность пригласить на такие мероприятия лиц, не состоящих в профсоюзе. Используйте различные группы Facebook, объединяющие профессионалов в секторе образования.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Убедитесь, что опрос доступен для всех участников (включая тех, у кого нет интернет-соединения), и обнародуйте его результаты. • Опубликуйте информацию о том, каким образом результаты опроса и обсуждений были включены в программу мероприятий, и если этого сделано не было, укажите причины, по которым приоритеты молодых учителей не были учтены.
<p>Вовлечение молодых учителей в процессы принятия решений</p>	<p>Индивидуальное профессиональное участие в основном заключается в гарантии права голоса и привлечении к разработке стратегий.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Важно создавать, продвигать и поддерживать молодежные органы, разрабатывать прозрачные механизмы их участия и повышать независимость молодежных комитетов для стимулирования их инициатив и развития. Дополнительные рекомендации см. в таблице выше.
<p>Платформы для обмена передовой практикой и извлеченными уроками</p>	<p>Наше исследование показало, что некоторые профсоюзы выступают за более интенсивный обмен передовым опытом с организациями ЕКПО в других странах. Это может происходить в форме экспертных обзоров, интерактивных вебинаров, а также программ взаимного обучения. На основе этих обсуждений организации ЕКПО могут разработать особый инструментарий с тематической</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Организуйте интерактивные онлайн-вебинары по конкретным вопросам. Рекомендуемые темы: управление классом; использование социальных сетей для привлечения молодежи, актуальность личных контактов для приема новых членов, набор в централизованном порядке или на местах и т. д. Позвольте нескольким членам профсоюза подробно изложить свой подход, а затем предоставьте другим возможность обсудить предложенные новаторские методы. Например, воспользуйтесь чатом Slido для определения 3 ключевых слов, а затем дайте участникам возможность высказать свое мнение. Попросите членов профсоюза подготовить короткие видео, демонстрирующие их успехи, чтобы вдохновить других участников. При хорошей организации это может привести к весьма плодотворным обсуждениям и

	<p>направленностью. Он будет служить руководством для разработки мероприятий в поддержку молодых участников организации и стратегий привлечения новых членов. Прогресс в использовании инструментария может регулярно оцениваться другими организациями ЕКПО, например раз в год. Это позволит сохранить мотивацию организаций к внедрению инструментария и его регулярному обновлению.</p>	<p>выявлению ключевых элементов успешной стратегии привлечения новых членов. Главное — фокусироваться на одном вопросе и не охватывать слишком много тем в рамках одного мероприятия. Например, потратьте 2 часа на обсуждение одной конкретной темы — как молодые люди предпочитают общаться с представителями профсоюза (при личной встрече, во время обучения в университете и т. д.). Следующее 2-часовое мероприятие можно посвятить обсуждению ресурсов, необходимых профсоюзам и их местным отделениям для проведения кампаний в социальных сетях. Часто это только вопрос мотивации, а не финансирования или привлечения узких специалистов. Членам профсоюза важно подробно узнавать о том, как их коллеги работают с молодежью. И хотя для более глубокого изучения темы потребуются дополнительные усилия (не только стандартные презентации), эта деятельность может быть очень полезной. Данная рекомендация основана на аналогичном опыте взаимного обучения и коллегиальной оценки, применяемом в других учреждениях, включая профсоюзы, НПО, правительства и другие организации, в рамках платформ, созданных при поддержке Европейской комиссии и Европейского управления по вопросам труда. Онлайн-вебинары по взаимному обучению требуют очень малых затрат.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Данная рекомендация дополняет уже существующие проекты ЕКПО, например «ВАША ОЧЕРЕДЬ! Учителя за обновление профсоюзов»⁴⁸, который дает организациям ЕКПО возможность обмениваться опытом профсоюзов в области занятости и условий труда.
--	---	---

⁴⁸ Подробнее: <https://www.csee-etu.org/en/projects/your-turn-teachers-for-trade-union-renewal/303-activites-2/3441-kick-off-conference>

Список литературы

Dandalt, E., Gasman, M., and Goma, G., (2020). The union behavior of young workers in education industry. *Personnel Review*, изд. 50, № 1, стр. 344–357.

ОЭСР, 2021 г. The State of global education. 18 months into the pandemic. Доступно по адресу: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/1a23bb23-en.pdf?expires=1643816197&id=id&accname=guest&checksum=94798EFDBBF44CC37E57E37307DA004D>

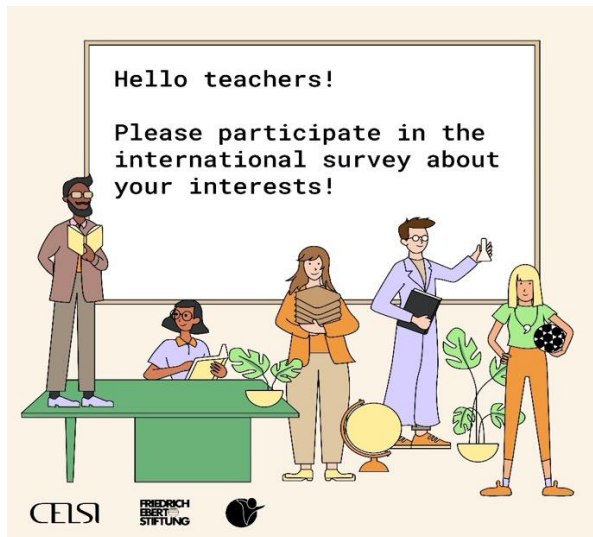
Stevenson, H., Milner, A. L., & Winchip, E. (2018). Education Trade Unions for the Teaching Profession: Strengthening the capacity of education trade unions to represent teachers' professional needs in social dialogue.

Stevenson, H. (2007). Restructuring teachers' work and trade union responses in England: Bargaining for change?. *American Educational Research Journal*, 44(2), 224–251.

Tailby, S. and Pollert, A. (2011), "Non-unionized young workers and organizing the unorganized", *Economic and Industrial Democracy*, изд. 32, № 3, стр. 499–522.

Приложение

Иллюстрация А1. Пример иллюстрации, используемой для кампании Facebook в поддержку опроса среди учителей (целевая кампания для молодежи в секторе образования переведена на все языки стран присутствия организаций ЕКПО).



Источник: кампания CELSI в социальных сетях в поддержку опроса молодых специалистов.

Таблица А1. Количество ответов, данных в рамках опроса организаций-участниц, по странам

Страна	Кол-во ответов	Страна	Кол-во ответов
Албания	1	Кыргызстан	1
Армения	1	Латвия	1
Австрия	1	Литва	2
Азербайджан	1	Мальта	1
Беларусь	1	Черногория	1
Бельгия	3	Нидерланды	1
Босния и Герцеговина	1	Норвегия	2
Болгария	1	Польша	1
Хорватия	2	Португалия	2
Кипр	1	Северная Македония	1
Чехия	1	Румыния	1
Эстония	1	Россия	1
Финляндия	2	Сербия	2
Франция	1	Словакия	1
Грузия	1	Словения	1
Германия	2	Испания	1
Греция	1	Швеция	1
Венгрия	1	Таджикистан	1
Ирландия	3	Турция	1
Италия	1	Украина	1
Казахстан	1	Великобритания	3
ВСЕГО			55

Источник: опрос CELSI, проведенный среди организаций-участниц ЕКПО

Таблица А2. Количество ответов, данных в рамках опроса учителей, по странам

Страна	Кол-во ответов	Доля в процентах
Чехия	43	12,6%
Румыния	39	11,4%
Украина	22	6,5%
Болгария	14	4,1%
Грузия	13	3,8%
Великобритания	13	3,8%
Молдова	12	3,5%
Словакия	12	3,5%
Армения	10	2,9%
Португалия	10	2,9%
Северная Македония	10	2,9%
Латвия	10	2,9%
Албания	9	2,6%
Азербайджан	9	2,6%
Германия	9	2,6%
Сербия	9	2,6%
Литва	9	2,6%
Мальта	7	2,1%
Польша	7	2,1%
Италия	7	2,1%
Хорватия	6	1,8%
Венгрия	6	1,8%
Узбекистан	6	1,8%
Босния и Герцеговина	6	1,8%
Словения	5	1,5%
Черногория	5	1,5%
Эстония	5	1,5%
Греция	4	1,2%
Испания	3	0,9%
Россия	3	0,9%
Кыргызстан	2	0,6%
Финляндия	2	0,6%
Турция	2	0,6%
Бельгия	2	0,6%
Ирландия	2	0,6%
Кипр	2	0,6%
Таджикистан	2	0,6%
Франция	2	0,6%
Нидерланды	1	0,3%
Норвегия	1	0,3%

Всего	341	100%
-------	-----	------

Источник: индивидуальный опрос молодых специалистов

Таблица А3. Обзор опрошенных

Код опроса	Страна	Организация	Дата проведения опроса
INT1	Ирландия	Союз учителей Ирландии, TUI	7 декабря 2021 г.
INT2	Словакия	Профсоюз работников образования и науки, OZPŠaV	8 декабря 2021 г.
INT3	Норвегия	Союз образования Норвегии, Utdanningsforbundet	9 декабря 2021 г.
INT4	Черногория	Профсоюз образования Черногории, TUEM	12 декабря 2021 г.
INT5	Грузия	Свободный профсоюз работников образования и науки Грузии, ESFTUG	12 декабря 2021 г.
INT6	Литва	Профсоюз работников образования и науки Литвы, LESTU	14 декабря 2021 г.
INT7	Эстония	Союз работников образования Эстонии, EEPU	15 декабря 2021 г.
INT8	Португалия	Federação Nacional da Educação, FNE	18 января 2022 г.
INT9	Россия	Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации, ESEUR	18 января 2022 г.
INT10	Германия	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, GEW	19 января 2022 г.
INT11	Нидерланды	Algemene Onderwijsbond, AOB	27 января 2022 г.

Таблица А4. Перечень сокращенных обозначений стран

Страна	Сокращенное обозначение	Страна	Сокращенное обозначение
Албания	AL	Кыргызстан	KG
Армения	AM	Латвия	LV
Австрия	AT	Литва	LT
Азербайджан	AZ	Мальта	MT
Беларусь	BY	Черногория	ME
Бельгия	BE	Нидерланды	NL
Босния и Герцеговина	BA	Норвегия	NO
Болгария	BG	Польша	PL

Хорватия	HR	Португалия	PT
Кипр	CY	Северная Македония	MK
Чехия	CZ	Румыния	RO
Эстония	EE	Россия	RU
Финляндия	FI	Сербия	RS
Франция	FR	Словакия	SK
Грузия	GE	Словения	SI
Германия	DE	Испания	ES
Греция	GR	Швеция	SE
Венгрия	HU	Таджикистан	TJ
Ирландия	IE	Турция	TR
Италия	IT	Украина	UA
Казахстан	KZ	Великобритания	GB

