

почему у меня коллективе выбирают профком – только не меня? Эта проблема самая главная! Этого я в докладе не услышал.

Беспалов А.М. – На то и научно-практическая конференция, без науки никак не обойтись. Однажды на учёном совете выступал заведующий кафедрой педагогики и тоже привел много научных терминов. И ему подобный вопрос задали, и он ответил: «Вообще-то, это учёный совет или что?», но у нас не учёный совет. Просто тема была заявлена как научная, проблемная, и я хотел, чтобы это вызвало дискуссию и вопросы. На следующей научно-практической конференции я обещаю подготовить выступление, которое раскрывает проблему, поднятую Вами.

Мельников А.Н. – Спасибо, Александр Михайлович, за интересное, содержательное выступление и полемику. Слово предоставляется Малаханову Александру Николаевичу, аспиранту Алтайского государственного университета.

Фотография 19

Малаханов А.Н. МЕСТО ПРОФСОЮЗОВ В РЕФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ НА СЕЛЕ

На современном этапе развития системы образования на первое место выдвигается антропологический фактор как фактор повышения качества образовательного процесса. Если в 90-е годы западная система образования шла по пути повышения престижа работы преподавателя, опираясь на материальное стимулирование и современную социальную образовательную инфраструктуру, отвечающую всем требованиям научно-технического прогресса, то в России в это же время система школьного образования находилась на грани деградирования. Это связано как с хроническими задержками заработной платы учителям и недопустимо низким ее размером, так и с низким уровнем образовательной инфраструктуры, состояние которой стремительно ухудшалось в течение последних пяти лет.

Роль профсоюзных организаций заключается в помощи в создании условий для реализации гражданами своих прав на образование, по своей структуре и качеству соответствующее потребностям развития экономики и гражданского общества. Эта роль не ограничивается только в декларировании требований о росте и своевременной выплате заработной платы работникам образования, но профсоюз должен отстаивать их интересы в создании и поддержании в пригодном для эксплуатации состоянии социальных объектов образовательной инфраструктуры.

Социальная инфраструктура – одна из важнейших функциональных подсистем объекта районной планировки, включает в свой состав комплекс размещаемых на его территории учреждений, предприятий и сооружений различных отраслей непроектных сфер, связанных с удовлетворением разнообразных духовных и материальных потребностей человека. Являясь неотъемлемой частью народнохозяйственного ком-

плекса края, социальная инфраструктура обеспечивает, с одной стороны, количественное и качественное воспроизводство таких элементов производственных сил, как трудовые ресурсы и научно-техническая информация, а с другой – создает необходимые условия и средства для всестороннего развития духовно и физически полноценной личности, для повышения культурного уровня и улучшения бытовых условий проживания населения.

Указанные функции могут выполнять как объекты, входящие в состав непроизводственной сферы (жилой фонд, учреждения культурно-бытового обслуживания и рекреации, предприятия коммунального хозяйства, школы, дошкольные учреждения и т.д.), так и отдельные объекты, традиционно относимые к сфере производства или производственного обслуживания (науки, профтехобразования, транспорта, связи и т.д.).

Несмотря на то, что на селе общий уровень социальной инфраструктуры находится в плохом состоянии, развитие образовательной составляющей этой группы объектов находится на самом низшем уровне.

В 1992–2000 годах почти 100% расходов на среднее образование, 85% – на здравоохранение, 60% – на содержание детских садов, 80% – на коммунальные услуги, 60% – на содержание жилья финансировалось за счет средств бюджетов муниципальных образований. Таким образом, совершенно закономерно, что система функционирования сферы образования, которая почти полностью передана на местный уровень, не может нормально функционировать из-за недостатка средств в местных и муниципальных бюджетах. Укрепление в последние годы властных полномочий региональных органов сопровождалось усилением централизации доходов на уровне субъект – местные бюджеты, что привело к заметному ослаблению последних. Результатом передачи объектов социальной инфраструктуры в ведение органов местного самоуправления стало резкое усиление их зависимости от поддержки со стороны краевого бюджета, от объема выделяемых трансфертов, дотаций, от определяемых сверху долей отчислений от региональных и федеральных налогов и от личных взаимоотношений краевых и местных властей.

Таким образом, необходимо прийти к выводу о том, что в нынешнем состоянии социальная образовательная структура функционировать не может, а следовательно, она должна быть подвержена реформированию. Одну из главных ролей в данном реформировании должны играть первичные и районные профсоюзные организации.

Сейчас во многих районах финансирование развития социальной образовательной структуры ведется по остаточному принципу. В первую очередь финансируется оплата труда учителей и текущий ремонт зданий

школ и детских дошкольных учреждений. Какие средства остаются в распоряжении районных администраций после этих расходов, те они направляются на капитальное строительство новых и капитальный ремонт старых образовательных учреждений. Обычно на последние расходы у районных администраций средств не остается. Поэтому финансирование капитального строительства новых средних образовательных и дошкольных учреждений и капитального ремонта должно являться защищенной строкой местного бюджета. Добиваться этого должны именно профсоюзные организации, т.к. учителя-члены профсоюзных организаций должны работать в зачастую аварийных помещениях, где нарушаются большинство санитарных норм, не имея необходимого учебного инвентаря. Статистика показала, что в первой половине 2000 года в 30 районах края 65% зданий образовательных школ находились в ветхом состоянии.

Второй проблемой развития объектов социальной образовательной инфраструктуры является консервация объектов капитального строительства физкультурно-оздоровительного и научно-исследовательского назначения.

Профсоюзные организации должны отстаивать интересы своих членов в области охраны труда на основании статьи 20 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Профсоюзные работники должны быть непосредственными участниками реорганизации школьной экономики, которая предполагает разделение бюджетного финансирования образовательных учреждений на институциональное финансирование, т.е. прямое финансирование учебных заведений из бюджетов всех уровней, и бюджетные средства, поступающие в систему через учащихся.

Это означает, что учебные заведения должны финансироваться за счет средств бюджета пропорционально количеству учащихся (подушное финансирование) в размерах, обеспечивающих условия предоставления образовательных услуг в объеме числа часов, установленного на федеральном уровне. Все, что превышает этот объем, является дополнительными образовательными услугами, платными для всех. Профсоюзы должны отстаивать интересы своих членов в части компенсации расходов населения на дополнительные образовательные услуги за счет расходов бюджета, направляемых на образование или поддержку социально незащищенных слоев населения. При этом предполагается согласно концепции стратегического развития образования на период до 2010 года, что значительная часть учащихся будет оплачивать дополнительные образовательные услуги, полностью или частично, из собственных средств.

Этот подход, как представляется, будет способствовать стабилизации экономического положения системы общеобразовательных учреждений,

усилению гарантий реализации конституционных прав граждан на получение образования, упорядочению привлечения средств в систему образования.

Профсоюзы должны участвовать в разработке механизма нормативно-бюджетного финансирования общеобразовательных учреждений, а также упорядочении существующих межбюджетных отношений, с переходом от системы безличных и незащищенных трансфертов к целевым субвенциям для дотационных регионов и муниципалитетов. Норматив бюджетного финансирования должен определять минимальную стоимость обучения (содержания) одного обучающегося, воспитанника в год по каждому типу, виду и категории общеобразовательного учреждения. Он должен быть законодательно гарантированной нормой, которая фиксирует минимальный объем финансовых средств, обеспечивающих реализацию прав граждан на общее образование на уровне государственных стандартов общего образования минимально необходимых условий осуществления образовательного процесса.

Профсоюзная организация реализует свои полномочия, направленные на реорганизацию и повышение эффективности школьной экономики и на правовое и организационно-экономическое обеспечение реального перехода общеобразовательных учреждений на финансово-хозяйственную самостоятельность посредством проведения следующих мероприятий:

- обязательное получение школами статуса самостоятельного юридического лица;
- изменение порядка выделения им бюджетных средств (переход от выделения средств по статьям расходов бюджетной классификации к финансированию одной строкой);
- создание единых форм финансового учета и отчетности; подготовка и переподготовка экономического персонала школ; отработка системы «школьных округов», объединяющих инфраструктуру ряда образовательных учреждений, и др.

На первом этапе (2000–2003 гг.) указанные меры потребуют увеличения региональных бюджетов в среднем на 1,5–2%. Эти затраты впоследствии будут компенсированы притоком в систему дополнительных ресурсов (общий эффект по отношению к объему расходов консолидированного бюджета региона на образование может составить около 3%).

Все эти мероприятия должны касаться реформирования общей структуры школьного образования.

При реформировании общего образования сельская школа требует особого внимания. Объективная трудность обеспечения должного качества образования в малочисленной сельской школе при высоком уровне за-

трат на нее (затраты на 1 ученика здесь в среднем на 70% выше аналогичных затрат в городе) требует серьезной структурной перестройки сельской школы, ее укрупнения на уровне основной и полной средней школы. Профсоюзная организация должна придерживаться механизма осуществления реструктуризации сельской школы, который включает в себя следующие мероприятия:

- стимулирование начавшегося процесса создания образовательных, учебно-культурных и учебно-производственных комплексов на селе в различных их вариантах в зависимости от наличия и характера образовательных, социокультурных и производственных ресурсов;
- организация транспортного обслуживания сельских школ с помощью системы «школьных автобусов»;
- создание пятидневных интернатов на базе полных средних сельских школ;
- развитие дистанционного образования (включая Интернет-образование) и соответствующей сети центров дистанционного обучения.

Выбор названных вариантов или различной их комбинации должен проводиться в каждом сельском районе в зависимости от конкретных условий, при этом принцип реструктурирования сети сельских образовательных учреждений должен быть основан на идее образовательных округов, объединяющих учреждения общего и профессионального образования.

Первоначальные затраты в среднем составят одновременно около 15% расходов консолидированного бюджета регионов на образование. В дальнейшем ожидаемый эффект может составить ежегодно около 10% этого бюджета. Вместе с тем назревшие задачи подъема и модернизации сельской школы, несомненно, потребуют и масштабных вложений, прежде всего в укрепление материально-технической базы сельского образования и в его техническое переоснащение, включая компьютеризацию сельской школы (на что необходимо до 2 млрд. руб.). Эти инвестиции в сельское образование станут в первую очередь инвестициями в социально-экономическое и культурное развитие села.

Таким образом, при решении всех этих проблем профсоюзная организация должна выступать связующим звеном между муниципальной администрацией, преподавателями и населением и отстаивать интересы последних двух категорий в вопросах использования социальной образовательной инфраструктуры.

Павлихин В.С. – Может быть, это даже не вопрос. Мы Профсоюз федеральный, а это 5,5 миллионов. Внимательно слушали концепцию, которую Вы изложили. Действительно ли, что Вы серьёзно относитесь к про-

блеме подушевого финансирования, особенно для сельской школы, и насколько логично увязаны заявление, что сельская школа требует больших затрат, и тезис подушевого финансирования? Что стоит за этим словом, мы знаем – деньги следуют за учеником. Школы сельские малокомплектные, и не хватает учителей. Каким образом при подушевом финансировании, при нынешних реалиях, будет выживать сельская школа? Вопрос второй. Неужели Вы верите в способность сельского автобуса возить детей? Давайте рассмотрим такую проблему. Те, кто писал эту программу, заявляют: «Вот в Голландии автобус действует!». Голландия — страна, которая меньше Московской области. Климат там иной, отличается даже от Алтайского края. Не говорю уже про северные территории. Дорог у нас нет, даже в Московской области. Если учесть, что кроме автобуса нужен ещё парк, бензин и техническое обслуживание, плюс к этому в селе может быть по 2-3-4 ученика, одиннадцатый класс и первый класс. Сетка занятий будет разная. Привезли их в социокультурный центр и до тех пор, пока одиннадцатиклассники не закончат свои занятия, первоклассник должен там болтаться. И семи-восьмиклассники чему будут его обучать? Вот социальные последствия. Задумайтесь. Третье. Вы говорите: муниципальная школа, а насколько она по Конституции имеет право на своё существование? Конституция заявляет, что у нас всего два органа государственной власти: федеральная и региональная. Школа является государственной. В соответствии с Конституцией, у нас местное самоуправление не является государственной властью. На каком основании выдаются аттестаты государственного образца в сельской школе? Профсоюз уже много лет работает над этой проблемой. Был внесён проект закона о статусе школы, на Всероссийском совещании его одобрили, к сожалению, его так и не принимают. Мы понимаем, что сегодня отнять собственность очень сложно. Мы предлагаем соучредительство, чтобы краевая, областная, республиканская власть несли ответственность за школу, финансировали. Очень много проблем Вы подняли в выступлении, но почитайте, хотя бы, наши документы. Документы профсоюза, его взгляд на все эти проблемы. Это не очень простые вещи. В диссертации можно это написать, но посмотрите на жизнь не через розовые очки тех, кто пишет эти документы. Это пишут люди, которые сидят в Москве и видят, как говорит наш Председатель, жизнь из форточки. Вы побывайте в школе, посмотрите. Вот сидят сельские учителя, и они лучше меня расскажут эти проблемы.

Малаханов А.Н. – Регионы у нас большие, удалённость сёл большая, и Вы правильно сказали, что сельский автобус не может полностью обеспечить образовательную сетку. Пример нашего посёлка «Сибирский», откуда юноши и девушки ездят в университет: автобус там делает по 6–

7 маршрутов в Барнаул. При желании можно обеспечить. Вчера Н.А. Чертов говорил, что в сельских районах начинается совместное финансирование объектов социальной инфраструктуры районной администрацией и крупных предприятий. Предприятие, которое тратит деньги на социально-образовательную инфраструктуру, эти средства может включать в себестоимость. Другой вариант, предлагаемый в экономической литературе: на те же самые затраты, которые тратит предприятие на финансирование социально-образовательной инфраструктуры, на эти расходы может быть послабление по налогу на прибыль. Предлагался вариант – на сумму этих затрат уменьшать прибыль и льготировать её на уровне 50%, механизм должен приниматься и на законодательном уровне, и на местном. Местная администрация одна социально-образовательную инфраструктуру не может вытянуть. На реализацию программы компьютеризации сельской школы необходимо 2 миллиарда рублей. Естественно, таких денег нет ни в одном бюджете. Здесь я предлагаю вариант софинансирования с крупными организациями района, заинтересовать их. Потому что школьники, заканчивающие сельскую школу, во многом отстают от городских. Поэтому поступить в вуз им достаточно проблематично. И для решения этой проблемы нужно совершенствовать социальную инфраструктуру.

Павлихин В.С. – Я продолжу! То, что Вы предлагаете по крупным предприятиям, в советское время называлось «шефство». Действительно, крупные предприятия шефствовали над школами, ставили по нынешним временам не современные компьютеры, но те, которые были в стране. Сегодня это очень сложно осуществить, заставить предприятия, тем более они стали частные. Это первое. Во вторых, сегодня в стране существует бюджетный кодекс, существует налоговый кодекс. Это не так просто – взять от крупного предприятия и оказать помощь. Они могут это сделать только из прибыли, а как только появилась прибыль, то это огромные налоги. Поэтому предприятию это крайне невыгодно. А силком сейчас частника не заставить. Сегодня надо по-другому подходить к этим проблемам. Развивать инфраструктуру, да, надо. Два миллиарда на компьютеризацию на этот год – это капля в море для России. Завести компьютеры можно. Возникает другая проблема, что с ними делать? Поскольку у нас в России не развита связь, даже простая телефонная, пользоваться Интернет-сетью будет очень сложно. Волоконной связи у нас практически нет в стране. Говорят, что решим эту проблему за счёт спутниковых тарелок. К сожалению, у нас военно-космическая группировка, как вы знаете, практически развалилась. Спутников нет. Значит, таким образом, и здесь мы не сможем работать. Плюс к этому, а кто же будет не только работать на компьютере, но и осуществлять техническое сопровождение работы? Это тоже

проблема. Да, это надо, чтобы Россия не отстала, но сегодня, мне кажется, из декларирования: «оборудовать сельскую школу» делается такой шаг, что сначала городскую, и потом чуть-чуть сельскую. Вы правы, что сельский выпускник намного отстаёт от городского, это совершенно справедливо. Надо искать пути. Подушевое финансирование, наверное, не самое главное. Там другие должны быть методы. Вывести сельского школьника на уровень знаний такой же, как и городского. Спасибо.

Тупикин А.С. – Продолжая мысль Владимира Серафимовича, я могу сказать одно: да, на автобусах 20–30 человек возить куда-то учить выгоднее. Это даже лучше будет, но единственная проблема, которая при этом возникает, – это проблема села, нет школы – нет села. А это самое страшное.

Малаханов А.Н. – По этому вопросу я считаю, что здесь уже экономическая выгода. Селу выгодно содержать ту школу, где нет учеников. Я знаю, что в сельской школе бывает по одному классу на один поток, в которой сидят 20 человек. А строилась эта школа в советские времена, когда рассчитывалось, что воспроизводство населения будет положительное, а не отрицательное, а содержать социальную инфраструктуру, платить селу не нужно будет. Поэтому не лучше бы создать одну школу, как образовательный округ, на несколько сёл? И уже содержать эту школу совместно несколькими сёлами.

Буйлова Е.Р. – Вы, наверное, прекрасно понимаете, что сельская школа содержит село, если её не будет, то села не будет. У нас очень много было примеров, когда сломать легко, восстановить очень сложно. И если мы пойдём по этому пути, а сейчас в сельской местности рождаемость стала повышаться, то через 20 лет нам снова надо будет строить.

Малаханов А.Н. – Один из вариантов может быть, что начальную школу содержать в одном селе, а с шестого по одиннадцатый класс мы можем содержать в другом селе. При этом оба помещения будут задействованы, ничего ломать мы не будем. А при всплеске рождаемости социальная инфраструктура останется на том уровне.

Мельников А.Н. – Поблагодарим Александра Николаевича за то, что он осмелился затронуть такую острую проблему, по которой была замечательная полемика. Слово предоставляется Мельниковой Любове Ивановне, доктору педагогических наук, профессору Алтайского государственного университета.

Фотография 20

Мельникова Л.И. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Уважаемые коллеги! Я понимаю, что вы уже устали от сложных научных определений, от количества имен, которые мелькают в наших выступлениях и докладах, и, наверное, наступила пора спуститься на более приземленные рельсы. Я изменила тему своего выступления, потому что она была направлена на теоретическую подачу материала. Но вчерашнее выступление г-на Чертова и вступительное слово Леонида Никитича побудили меня к тому, чтобы обозначить другую тему, которая, с моей точки зрения, нами еще не обсуждается, и мы видим ее только с одной стороны.

Это проблема качества. Качество – такая сложная категория, которой можно давать много научных определений, размышлять, есть ли у нас вообще качество педагогической деятельности, надо ли этим качеством сегодня заниматься, или не пришла пора. Проблема качества была поднята Светланой Борисовной в ее выступлении. Но она была поднята с одной стороны – со стороны качества труда самого педагога. Большинство наших усилий направлено на то, чтобы качественно работал преподаватель.

Я была на международной конференции в Польше в прошлом году, и проблема качества там была поставлена несколько с другой стороны. Сегодня оценивается не качество труда самого педагога, а в большей мере качество труда всего коллектива. Кажется, что это одно и то же, что если все педагоги работают качественно, то и сама школа, сам коллектив работает качественно. Но оказывается, что это далеко не так, потому что, когда мы оцениваем работу одного человека, то может нарушиться психологическая атмосфера в коллективе. А может и не нарушиться, если оценивается работа всего коллектива: как сами педагоги себя ведут в этом случае, работают ли они целенаправленно на одну идею, на один коллектив, или каждый работает в разных направлениях.

Почему возникла проблема оценки работы всего коллектива, педагогического или какого-либо другого? Существует такая научная точка зрения, которая раньше была весьма популярна в нашей педагогике, – это оценка умения работать в коллективе. Индивидуальная черта характера, личность не подавляется коллективом, а вот умение работать в бригаде, коллективе сегодня считается одним из высших компетентных качеств специалиста. Если я не умею работать в коллективе, значит, я не смогу работать на новую идею, потому что мне как человеку, одной, в современных информационных условиях, наверное, очень сложно разрешить ту или иную практическую или теоретическую задачу. Поэтому, когда говорят о качестве работы педагогического или любого другого коллектива, то – смею поделиться сегодня теми высказываниями, которые были на конференции в Польше, – эта проблема оценивается со всех сторон. На первое место выходят, конечно, качество труда педагога, условия, в которых работают педагоги, и финансирование, то есть весь комплекс вопросов. Я хочу сказать, что проблемой качества сегодня занимаются специально создаваемые организации.

После вчерашнего выступления Николая Александровича Чертова, который говорил, что нам нужно посмотреть на проблему качества с другой стороны, я подумала, что, может быть, мы могли бы сегодня говорить и о качестве работы профсоюзных организаций. Мне кажется, что проблема количества (мы привыкли оперировать большими цифрами, что у нас много членов профсоюзных организаций), перестала быть актуальной. Настал тот период, когда мы вместе должны посмотреть, каково качество работы наших первичных профсоюзных организаций, каково качество работы в целом нашего большого крайкома профсоюзов и всех нас, являющихся его членами, какое качество работы мы можем обеспечить, и какая модель первичной профсоюзной организации может существовать.

Мне кажется, что здесь непочатое поле деятельности не только для практиков, но и для ученых. Я предлагаю на следующей конференции или в период между конференциями создать такую рабочую научно-практическую группу во главе с Леонидом Никитичем, или с Александром Николаевичем, или с Александром Ивановичем Галочкиным, председателем профсоюза Алтайского госуниверситета и одновременно директором Центра оценки качества знаний учащихся и проректором Алтайского госуниверситета, и разобраться, какое качество, какие критерии оценки работы могут быть положены в первичную организацию. Почему люди уходят? Потому что я, как рядовой член профсоюза, не вижу, какую активность и где я могу проявить. И как я могу это сделать? Этому нужно учиться. Виктор Иванович Беляев сегодня сказал, что есть специальная тех-

нология обучения взрослых. Но есть и специальная технология обучения взрослых, как проявлять активность в том или ином случае, и проявлять ее не в конфликтных условиях и не только в абсурдных ситуациях, но в решении тех или иных жизненных вопросов.

На проблему качества можно посмотреть и с другой стороны: что такое качество, какова эффективность работы? Тогда мы вынуждены смотреть, каковы критерии работы, то есть, чем должна заниматься профсоюзная организация. Может быть, то, чем мы с вами занимались много лет? Может быть, на современном этапе развития нашего общества и при достаточно высоком потенциале образовательных учреждений (потому что педагогов с высшим образованием, работающих в наших среднеобразовательных школах, сегодня уже 96–98%) критерии эффективности работы должны быть рассмотрены с другой стороны? Мне кажется, что идея качества может объединить в рассмотрении или создании того дела, к которому мы могли бы посвятить себя. То есть, цель деятельности нашей профсоюзной организации может быть понята рядовыми членами профсоюзов. Почему? Еще раз вернусь к этому.

Качество волнует школьника? Конечно, волнует. Качество волнует и родителей. Сегодня большинство учащихся, приходя сдавать те или иные тесты, надеясь поступить в то или иное учебное заведение, думают: «А какими знаниями я владею?». Я работаю со студентами, и студенты мне говорят: «А какие знания я получу на выходе, смогу ли я найти место работы?». И когда Николай Александрович Чертов говорит, что нам нужно посмотреть на качество работы учебных заведений, и на это должен посмотреть ректор или директор этого заведения, я никогда не поверю, что директор того или иного учебного заведения скажет, что он работает плохо, то есть управляет своим коллективом так, что он не дает хороших и качественных знаний. Поэтому проблема оценки качества может превратиться в создание специальной организации, учредителями которой могли бы стать профсоюзы, которая занималась бы проблемами оценки качества, условий, знаний или еще чего-то, – надо подумать над формулировкой, – но которая инициировала бы процессы осмысления качественной деятельности самих профсоюзных организаций, и в том числе образовательных учреждений. Мне кажется, что здесь мы могли бы рассчитывать на помощь ЦК профсоюза и на помощь других специалистов, работающих в этой сфере, чтобы посмотреть на мировой опыт.

В этом смысле мне хотелось бы отметить и такое возможное направление нашей деятельности, как качество обучения нашего профсоюзного актива и качество обучения взрослых, работающих с рядовыми членами профсоюза. С моей точки зрения, информация, которую вы сегодня полу-

чаще, иногда избыточна, а с другой стороны, та информация, которую мы хотим передать, опережает то состояние дел, которое сегодня существует. Здесь возникает барьер между учеными и практиками. Чтобы этого барьера не возникало, может быть, нам можно в следующий раз изменить форму обучения или форму проведения аналогичных конференций и семинаров, перевести их на деловые, активные формы работы. В педагогике таких форм, которые можно взять и использовать, сегодня насчитывается примерно 145, а если взять «андрогогику», о которой говорил Виктор Иванович, то там тоже достаточно много наработано, в том числе и специалистами, работающими в Российской Федерации. Поэтому я всецело поддерживаю проведение таких конференций и предлагаю внести в решения нашей конференции: рассмотреть эту проблему на президиуме, найти возможность следующую конференцию провести, может быть, в несколько другой форме.

* * *

В последние годы получила развитие такая отрасль педагогики, как образование взрослых. Чаще всего сюда относят повышение квалификации специалистов, частичную смену профессии, получение второго или третьего образования. В декларации, принятой пятой международной конференцией по образованию взрослых в 1997 г. в городе Гамбурге (Германия) отмечалось, что образование взрослых это не только право, это один из ключей, открывающих дверь в XXI век. Такое образование является результатом активной жизненной позиции, условием для всестороннего участия в жизни общества. Конференция также рекомендовала правительствам всех государств считать образование взрослых одним из приоритетов государственной политики¹². Ранее, когда говорили о системе образования взрослых, имели в виду традиционное повышение квалификации. Повышение квалификации лидеров профсоюзных организаций осуществлялось так же, как и обучение учащихся – через трансляцию знаний людям, повышающим свою квалификацию.

Принципиальное положение для обучения профсоюзного актива и лидеров профсоюзов состояло в том, что источник новых знаний находился внутри профсоюзного сообщества. Да и способ передачи и распространения знаний был традиционный: лектор – слушатель. Центральной фигурой оставался лектор (преподаватель, профсоюзный работник в роли преподавателя), который и разрешал все проблемы участников семинаров, курсов. Преподаватель выполнял две функции: сообщал профессиональные знания и одновременно обучал присутствующих на семинаре. Причем

¹² См.: Концепция развития образования взрослых в России // Новые знания. №4. 2000. С. 3.

последнее он должен был делать таким образом и так легко, что участники семинаров получали полезную информацию для своей практической деятельности. Сложные процессы, протекающие в нашем обществе, требуют и сегодня от профсоюзных лидеров дополнительных профессиональных знаний, помогающих решать те или иные ситуации в обществе, коллективе.

Но всегда ли существует передатчик требуемых знаний и всегда ли есть потребность получать знания, которых не хватает. Профсоюзный актив непосредственно связан с жизнью и для него само образование – часть жизни, оно определяет образовательный заказ, который и должен быть удовлетворен.

Удовлетворить же этот заказ, интерес можно, как мы отмечали ранее, традиционным способом – передать знания от преподавателя к слушателю, а можно и другим способом, учитывающим особенности отношения взрослых к процессу обучения. Взрослый обучающийся, в большей степени, учится на основе собственного опыта и усваивает чаще всего то, что ему нужно для его практической деятельности, для удовлетворения собственных интересов, реализации планов в ближайшее время. Учитывая, что взрослый имеет жизненный опыт, он, обучаясь, сравнивает получаемую информацию с той, которую уже имеет, и принимает ее или отвергает. Именно по этой причине современные методы обучения взрослых направлены на активное вовлечение обучающихся в процесс познавательной деятельности. Обучающий выступает не только в роли специалиста (профессионально-компетентного), но в роли партнера (социально-компетентного) и в роли посредника, передатчика (методически компетентного) преподавателя. Чтобы выполнять эти сложные функции людям, работающим в системе образования взрослых, надо, прежде всего, самим освоить новые методы обучения.

Характерной чертой обучения в сотрудничестве является выполнение преподавателем таких функций, как организация учебного процесса, консультирование и др. Наиболее известны такие модели, как обучение в команде (Student Team Learning), кооперация (Cooperative Learning) и совместное постижение (Learning Together).

Таким образом, создание гибкой, фасилитативной системы образования, то есть такой, которую профсоюзный лидер создает для себя сам, является актуальной, ждущей своего решения проблемой.

Мельников А.Н. – Спасибо. Слово предоставляется Растровой Юлии Ивановне, кандидату исторических наук, доценту Алтайского государственного университета.

Демина А.И., Растова Ю.И.
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ
КАК ФАКТОР
ИНВЕСТИЦИОННОЙ
ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ
РЕГИОНА

Инвестиционный климат в регионе можно охарактеризовать как степень благоприятности ситуации для инвестиций. В Алтайском крае фактически в каждом из компонентов инвестиционной привлекательности – финансировании, использовании инновационных разработок, кадровом потенциале преобладают стагнационные тенденции.

По показателям комплексной оценки социально-экономического развития регионов Российской Федерации, приведенной еженедельником «Экономика и жизнь», Алтайский край занимает 68-е место и практически замыкает группу регионов с уровнем развития ниже среднего¹³.

Начиная с 1995 г. численность населения Алтайского края постоянно снижалась, и суммарное снижение за пятилетний период (1995—1999 гг.) составило 44,2 тыс. человек, или 1,6% общей численности. По оценке Алтайского краевого комитета государственной статистики, на 1 января 2001 г. численность постоянного населения Алтайского края составила 2642,7 тыс. человек (здесь и далее приведены статистические показатели, публикуемые Алтайским краевым комитетом государственной статистики).

До 1991 г. в крае наблюдался рост численности городского населения, его удельный вес в общей численности населения составлял на 1 января 1990 г. 58,3%. После переписи населения 1998 г. 17 поселков городского типа перешли в категорию сельских населенных пунктов, и, в результате, 151,7 тыс. человек из категории городского населения перешли в категорию сельского. Более того, в 1999 г. изменился характер внутрикраевого перемещения населения: число выбывших из города в село превысило число прибывших на 1137 человек. На 1 января 2001 г. удельный вес го-

родского населения в общей численности наличного населения края составил 52,5%. Таким образом, для Алтайского края особо актуализируется задача создания условий для комплексного социального обустройства деревни и сельского развития, преодоления разрыва в уровне жизни сельского и городского населения.

На протяжении 90-х годов в крае растет численность трудоспособного населения. Доля лиц трудоспособных возрастов в общей численности населения края к началу 2000 г. составила 59,9% (в 1990 г. – 55,5%, в 1995 г. – 56,4%). В численности трудоспособного населения увеличивается доля молодежи (16–29 лет). В то же время за два последние года снизилась численность зарегистрированных безработных: с 39,6 человек по состоянию на 1 января 1999 г. до 30,4 человек на начало 2001 г. В значительной степени этому способствовало развитие малого бизнеса.

Доля работников малых предприятий в общей численности занятых (без совместителей и работающих по договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера) на предприятиях и в организациях всех отраслей экономики края постоянно возрастает. Если в 1993 году в этой сфере работало 4,3% от общей численности занятых в крае, то в 1999 год — 10,3%, а в 2000 году – 11,6% соответственно. Не менее существенен другой показатель — отношение занятых в малом бизнесе к экономически активному населению Алтайского края. По состоянию на начало 2000 г. этот показатель составлял около 12,5% от экономически активного населения края, на начало 2001 г. – увеличился до 15,4%. Таким образом, малый бизнес достаточно эффективно выполняет функцию сглаживания острых социальных конфликтов, принимая в свои ряды высвобождающихся работников.

Регулирование деятельности субъектов малого предпринимательства и в дальнейшем должно основываться на принципе «наибольшего благоприятствования», предполагающего целенаправленность региональной политики; обеспечение незыблемости частной собственности; разнообразные экономических стимулов; предоставление широкой свободы хозяйственной деятельности; поддержку конкуренции; льготное кредитование; свободное ценообразование и т.д.

Важным показателем уровня развития человеческого потенциала является размер валового регионального продукта в расчете на душу населения (с учетом паритета покупательной способности). Для Алтайского края этот показатель в 1998 г. оценивался в размере 9,4 тыс. руб., в то время как в среднем по Российской Федерации его значение составляло 16,9 тыс. руб. Такое положение дел имеет объективные причины. Алтайский край относится к развитым регионам аграрно-индустриального типа.

¹³ Экономика и жизнь. 2000. № 19. С. 31.

Наиболее крупным сектором края, базирующемся преимущественно на собственных ресурсах, является агропромышленный комплекс. В 2000 году на территории края действовало более 9 тысяч предприятий сельского хозяйства, что составляет 20% от общего числа хозяйствующих субъектов. В аграрном секторе занято 26% всего работающего населения края, а объем продукции в 2000 году составил 25 млрд. рублей, что только на 11% меньше объема промышленной продукции.

Рост объемов валового регионального продукта региональные власти справедливо связывают с развитием вертикальной интеграции, обеспечивающей производство сельскохозяйственного сырья, его хранения, переработки и реализации конечной продукции.

Развитие человеческого потенциала посредством рациональной системы подготовки кадров, продуманных отраслевых и структурных приоритетов экономического развития, последовательной социальной политики является стратегической задачей в формировании благоприятного инвестиционного климата и общественной стабилизации.

Заусаева Н.А. – Скажите, на инвестиционную политику в регионе не повлияет внешний фактор? Говорят, что через несколько лет в приграничных областях Китая будет находиться более 400 миллионов китайских безработных.

Растова Ю.И. – Нет. На форуме рассматривались проблемы дальневосточного региона и проблемы Сибири. Там было однозначно сказано: полностью основываться на опыте царской России, т.е. развивать приграничную экономику на опыте царской России. Земли не продавать иностранцам, большие ренты, большие формы платежей, строгое таможенное регулирование и т.д. И для нас это актуально в отношении стран СНГ. Этого нельзя бояться – это единственная форма внешних инвестиций. Бюджет российский нам денег не даст, а у нас нет внутреннего потенциала. Поэтому внешние иностранные инвестиции для Алтайского края предпочтительнее, чем из стран СНГ. Это выход на Китай и мусульманские страны. Надо ускорять этот процесс.

Мельников А.Н. – Спасибо, Юлия Ивановна. Уважаемые члены конференции, записавшиеся на эту секцию выступили. И прежде, чем закончить секционное заседание, скажу несколько слов. Здесь говорили о соотношении теории и практики, иногда даже звучали такие слова, что дайте нам что-то практическое. Вспоминаю по этому поводу: на семинар пришли мои студенты, все принесли конспекты Гегеля, а один нёс под мышкой большую толстую книгу. Я говорю: «А Вы почему не принесли конспекты?» А он: «Зачем конспект, я же принёс первоисточник?». И один студент спросил: «А если бы ты забыл книгу в соседней аудитории?». Ко-

гда мы имеем сообщение каких-то научных истин, то это информация – не более того. А наука становится не только научной информацией, когда она пропущена через собственное восприятие. Есть такое выражение – «о чём не продумал, про то не расскажешь, о чём не поплакал, про то не споёшь». Когда мы думаем, размышляем, задаём вопросы, смеёмся, улыбаемся, друг друга подкалываем дискуссионными мнениями и выражениями, то это именно и означает, что в теория переходит в практику. Что мы практически овладеваем тем, о чём сегодня говорим на конференции. Поэтому мне хотелось бы сказать о том, что секция попала в точку, количество вопросов, дискуссий говорит о том, что вас волнуют эти проблемы. На конференции вопросы важнее ответов. Если вы тысячу раз повторите один и тот же вопрос, он превратится в ответ. И этот ответ никто вам не даст, этот ответ будет ваш – индивидуальный. Потому что у вас своя организация, своя ментальность, у вас своё видение мира. И именно тогда, когда вы ответите на этот вопрос, вы тогда получите ваш ответ, которым вы можете пользоваться.

Мы обсуждали очень интересные вопросы, может быть, опережали события, но это и хорошо, конференция всегда должна работать на опережение. Я вспомнил пресловутый «школьный автобус», о котором говорили, что у нас нет дорог и т.д. Видите ли, в Австралии тоже есть школьные автобусы и там тоже плохо с дорогами, но в Австралии школьные автобусы не забирают школьников в школу, а учитель приезжает к ученику. Это другой мир, это другая эпоха. Может быть, в плане проведения конференции нам действительно надо воспользоваться достижениями андрогогики, ввести какие-то элементы из этой образовательной технологии. Что было полезным, так это то, что мы целую секцию посвятили проблеме человеческого измерения профсоюзной деятельности. Это важно и хорошо, что было много содержательных выступлений и была полемика. Здесь прозвучали предложения, которые мы должны обдумать и после конференции оценить. Предложение о том, чтобы создать специализированную группу из числа кадровых работников, активистов профсоюзных организаций для получения послевузовского образования, например, юридического с уклоном на гражданское право, трудовые отношения и т.д. – это может быть создано при филиале Академии труда, в нашем профсоюзном вузе. И второе предложение – это создание рабочих групп по оценке качества работы профсоюзных организаций. Это очень важно и интересно. Благодарю всех за участие.

СЕКЦИЯ III. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Иванищева С.Б. – Продолжаем работу конференции и начинаем заседание третьей нашей секции. Выступает Черниченко Борис Алексеевич, председатель комитета по образованию г. Барнаула.

Фотография 22

Черниченко Б.А. СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМИТЕТА ПО ОБРАЗОВАНИЮ И ГОРКОМА ПРОФСОЮЗА ПО ФОРМИРОВАНИЮ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Понятие «муниципальная образовательная политика» не является надуманным термином, отдающим дань новой терминологии, активно формирующейся в научно-педагогической, социологической, философской литературе в последнее время. По нашему мнению, оно имеет свои корни примерно в 80–90-х годах двадцатого столетия (см. программы развития образования Ханты-Мансийска, Москвы).

Суть этого понятия отражает главную проблему, которую сегодня приходится решать в системе образования – проблему поиска соучастников, сподвижников, сотрудников из других сфер государственной машины управления, способных поддержать систему образования и дать ей новое развитие. Все больше и больше практиков-педагогов, управленцев осознают, что в рамках самой системы образования трудно изыскать эффективные формы влияния на ее развитие. Хотя в основе своей государственная политика в системе образования основывается именно на этом принципе – сокращение финансовой поддержки образования и нацеливание органов управления образованием на поиски внутренних ресурсов развития, основанных на экономии выделенных средств и эксплуатации энтузиазма всех участников образовательного процесса – учителей, родителей,

учащихся. В рамках так поставленной задачи становится очевидной невозможность развиваться только за счет внутренних возможностей.

Вместе с тем, следует признать, что такая политика государства принесла определенные плоды. Она дала колоссальный всплеск новым педагогическим концепциям, технологиям, новациям, авторским программам, которые раскрывали поиск педагогической мысли, ищущей возможности совершенствовать образовательный процесс без привлечения дополнительного бюджетного финансирования.

По большому счету, именно эта государственная политика заставила вспыхнуть на огромном педагогическом небосклоне звезды-имена – Амонашвили, Лысенкова, Ильин, Волков, Шаталов, Караковский, Ямбург и др.

Однако даже самый захудалый зоотехник (или в рыночной терминологии более широко – фермер) отлично понимает, что увеличение надоев молока от буренки невозможно без изменения рациона ее питания. Возникает ситуация, когда хочешь – не хочешь, а надо искать пути увеличения сметы расходов системы образования. Появляются новые правительственные документы – Программа реформирования системы образования, Национальная доктрина образования и т.д., где, с одной стороны, прописываются идеи увеличения ассигнований на развитие системы образования, а с другой стороны – уж очень расплывчато оговариваются сроки реализации этих идей. Таким образом, ситуация не разрешается, а по-прежнему остается неясной. Вновь возникает необходимость полагаться на собственные внутренние ресурсы. Но они уже фактически исчерпаны. Вот на этой волне причинно – следственных «невозможностей» и возникает идея расширения поиска возможностей, а именно, консолидация возможностей, идущих рядом с системой образования социальных сфер – социальной защиты, отделов культуры и молодежи, спорта, здравоохранения, правоохранительных органов и т.д.

Особое место в ряду возможных партнеров системы образования занимают общественные, общественно-экономические, общественно-политические организации. К таким организациям, на наш взгляд, следует отнести попечительские советы, советы предпринимателей, советы промышленных предприятий, депутатский корпус, некоторые его фракции, профсоюзы и т.д. Главное во взаимодействии с этими партнерами – четкое осознание и принятие каждым партнером внутренних задач и целей их принадлежности, и так называемых пограничных, ради которых и создается партнерство.

Значительное место среди подобных партнеров занимает профсоюз работников образования. Построение системы взаимодействия между органом управления образованием и профессиональным союзом работников

образования мы рассмотрим на конкретном примере сложившихся взаимоотношений между городским комитетом по образованию и горкомом профсоюза в городе Барнауле.

К горкому профсоюза у нас особое отношение. Прежде всего, оно строится на понимании того факта, что с отраслевым профсоюзом нам в принципе делить нечего. Один из объектов влияния городского комитета по образованию является учительский корпус. Он же почти в полном составе объединен и профессиональным союзом. Таким образом, точки соприкосновения двух комитетов (комитета по образованию и горкома профсоюза) очевидны. Вместе с тем, есть и некоторые особенности в постановке главных целей деятельности этих комитетов.

Комитет по образованию обеспечивает контроль за реализацией в учреждениях содержания образования, его качества, поддерживает равновесие и равновесие трех равноправных участников образовательного процесса – учителей, родителей и учащихся и др. Горком профсоюза главной целью своих действий ставит контроль за созданием достаточных условий труда учителя, соблюдение его социальной защищенности и т.д.

Взаимоотношения между комитетом по образованию и горкомом профсоюза складывались непросто. В начале 90-х годов учительство города Барнаула, фактически первыми в Алтайском крае, вышло на забастовочное движение, связанное с нарушениями в своевременной выплате заработной платы. Несколько лет шло противостояние комитетов, пока не удалось найти взаимоустраивающие компромиссные решения. Сегодня уже можно говорить, что в принципе удастся найти пути для мирных согласованных действий практически по всем вопросам.

Прежде всего, мы бы хотели подчеркнуть: взаимодействие с горкомом профсоюза стало возможным, в первую очередь, из-за социальной политики, формируемой администрацией города. Ежегодное подписание городской администрацией трехстороннего соглашения с крайсовпрофом (причем, как правило, с опережением по срокам подписания аналогичного соглашения между краевой администрацией и краевым советом профсоюзов), ежегодные встречи главы администрации города с председателем горкома профсоюза и его президиумом, принятие особых документов, своевременная выплата зарплаты учителям, другим работникам социальной сферы (ведь именно нарушение в свое время этого послужило созданию критической ситуации в учительстве) послужили становлению политики мирного урегулирования конфликтных вопросов образовательной политики в городе в целом.

Попытаемся охарактеризовать в общих чертах сложившуюся форму взаимодействия комитета по образованию и горкома профсоюза. На наш

взгляд, эта форма взаимодействия, а точнее, – система взаимодействия, укладывается в три главных направления.

1. **Участие горкома профсоюза, его президиума в организационно-управленческой деятельности комитета по образованию.** Председатель горкома профсоюза является участником всех аппаратных совещаний, проводимых председателем комитета по образованию. В конце каждого месяца план работы комитета по образованию на следующий месяц направляется в горком профсоюза, чтобы была возможность определить степень своего участия в обсуждении того или иного вопроса. Аналогично, председатель горкома профсоюза имеет возможность участвовать (и участвует!) во всех совещаниях с заведующими отделами образования районов (город территориально разбит на пять районов). Он же (точнее она – Немирова Н.И., председатель горкома профсоюза) является членом коллегии городского комитета по образованию (опыт, кстати, подсказанный краевым комитетом!), членом городского общественного Совета по образованию, созданного в Барнауле при главе администрации города. Такое вовлечение председателя горкома профсоюза в организационно-управленческую деятельность комитета (в дальнейшем слово «комитет» для простоты изложения будем употреблять, когда речь будет идти о городском комитете по образованию) позволяет первому быть в курсе событий, принимаемых комитетом решений, в свою очередь, вносить на обсуждение волнующие профсоюз вопросы. Это позволяет оперативно предопределять зарождающиеся конфликтные ситуации, находить способы их решения, при необходимости выходить на верхние эшелоны органа управления городом – главу администрации, коллегию администрации, городскую Думу.

2. Ко второму направлению взаимодействия мы бы отнесли **непосредственное участие горкома профсоюза и комитета в решении оперативных вопросов** (можно охарактеризовать как «совместная оперативная работа»). К этому разделу деятельности можно отнести и ставшие традиционными на протяжении последних трех лет ежемесячные отчеты председателя комитета по образованию перед профактивом учреждений образования города. Следует отметить, как из месяца в месяц меняется характер этих встреч, содержание разговора. Если в первый год таких встреч атмосфера собраний носила накаленный, в большей степени даже агрессивный характер, круг обсуждаемых вопросов очерчивался в основном только своевременностью выплаты (и ее размером) зарплаты, так называемых «методических» пособий, пособий по уходу за детьми, то сейчас атмосферу встреч можно вполне характеризовать словами «рабочая», «деловая», пронизанная духом взаимопонимания. Существенно расширился и

круг обсуждаемых вопросов – режим работы в детских садах, переподготовка медицинских работников дошкольных учреждений, методика распределения надтарифного фонда, путевки на санаторное лечение, организация летнего отдыха школьников, в том числе детей педагогов, и т.д. (перечень вопросов взят с последней встречи председателя комитета по образованию с профактивом, состоявшейся 25 апреля т.г.). Формы совместной оперативной работы достаточно разноплановы. Например, глава администрации города Баварин В.Н. в течение двух лет трижды выделял комнаты в общежитиях для учителей. Необходимо было определиться в технологии распределения этих комнат среди многосотенной армии нуждающихся в жилье учителей. Совместно с горкомом профсоюза было решено – отдавать предпочтение учителям из разряда матерей-одиночек, не имеющих жилье и работающих в системе образования города. В каждом районе были созданы при РОНО комиссии по распределению комнат, куда вошли все председатели райкомов профсоюза. Почти 90 остро нуждающихся в жилье учителей, работников учреждений образования, были заселены в общежития. Аналогично решается совместными усилиями распределение путевок для отдыха и лечения учителей в летний период в профилактории Алтайского технического университета. Эта форма отдыха существует в городе второй год. Если в 2000 г. учителя пользовались этими путевками только в июне, то в этом году – уже в июне и августе. Необходимо отметить здесь и огромную помощь в решении этого вопроса со стороны Фонда социального страхования (Анцупов А.А.). Совместными усилиями двух комитетов зачастую разбираются почти все поступающие жалобы со стороны педработников, конфликтные ситуации, возникающие в педагогических коллективах, вопросы отдыха детей работников образования и т.д.

3. Третье направление взаимодействия мы бы охарактеризовали как **совместное конструирование** (естественно в рамках соответствующей компетенции) **нормативно-правовых актов, обеспечивающих социальные гарантии учительства**. Конечно, сюда в первую очередь мы относим подписанное администрацией города трехстороннее соглашение с краевым Советом профсоюзов, отраслевое совместное соглашение комитета по образованию и горкома профсоюза работников образования, подписываемое ежегодно и с этого года обязательно регистрируемое в комитете администрации края по труду. Особое место в этом направлении, мы считаем, занимает ежегодно с 1999 года разрабатываемые комитетом и горкомом профсоюза и принимаемые коллегией администрации города постановления «О мерах по решению некоторых социально – экономических вопросов системы образования г. Барнаула». Данные постановления характеризуются конкретностью принимаемых мероприятий, позволяющих судить по

конкретным шагам о результате их выполнения. Для примера достаточно рассмотреть итоги выполнения вышеуказанного постановления администрации города в 2000 году. По итогам его реализации:

- оказана материальная безвозмездная денежная помощь 192 молодым специалистам, пришедшим в учреждения образования города к 1 сентября нового учебного года (на сумму в целом более 160 тыс. рублей);

- выделена льготная ссуда на приобретение или строительство жилья остро нуждающимся учителям почти на 300 тыс. рублей;

- почти на 200 тыс. рублей оказана безвозмездная материальная помощь 485 педагогическим работникам, имеющим детей – выпускников школ;

- создан учительский жилищный кооператив «Запад-1» по индивидуальному строительству жилья;

- создан при каждом районном отделе образования и комитете фонд материальной помощи работникам учреждений образования, как на безвозмездной основе, так и по принципу беспроцентной ссуды, выдаваемой на конкретное время. В целом, благодаря этому фонду удалось оказать помощь педработникам на сумму более 300 тыс. рублей и т.д.

Конечно, делая попытку систематизировать формы взаимодействия комитета и горкома профсоюза, следует подчеркнуть, что четко очерченной границы между этими тремя направлениями нет. Деление это условно, но, на наш взгляд, все-таки позволяет как-то системно охарактеризовать сложившееся в г. Барнауле партнерство между комитетом по образованию и горкомом профсоюза.

В современной формируемой муниципальной образовательной политике трудно полностью разграничить круг полномочий каждого ее соучастника. Мы и не ставили перед собой эту цель. Задача данного изложения проста – показать на примере совместных действий двух конкретных партнеров, комитета по образованию и горкома профсоюза, возможности создания определенных социальных гарантий для учительства Барнаула. Эти социальные гарантии и условия труда являются неотъемлемой составляющей в целом всей муниципальной образовательной политики города.

Лотарева Л.А. – Я задам вопрос, а потом объясню причину, почему его задаю. Ваше выступление пока у меня вызвало здоровую зависть. Председатель комитета по образованию вместе с профсоюзом, оказывает-ся? Я вообще первый раз такого председателя вижу. Всегда ли у Вас было такое взаимопонимание с профсоюзами и почему изменилось, если не было взаимопонимания? В какой период начали уходить от нашего на-

сущного вопроса: выплаты заработной платы, долгов по методической литературе? Почему я спрашиваю? Когда у нас семь месяцев не выплачивали заработную плату, председатель комитета по образованию в школе не появлялся, даже по письмам и обращениям. И затем, когда проводили митинги, забастовки, комитет по образованию полностью вышел из профсоюза во главе с председателем, и детсад вышел из профсоюза, потому что заведующая — жена председателя комитета по образованию. Всегда ли у Вас было взаимопонимание?

Черниченко Б.А. – Я уже говорил, что мы не всегда шли дружно нога в ногу. Работаю в комитете с 1993 года и помню 1993–1995 гг., когда мы находились по разные стороны баррикад. Приходилось искать компромиссы не в простом диалоге, а в очень сложном, зачастую переходящем в противостояние. Но осознание того, что у нас не может быть других объектов нашего влияния, кроме учителя, потому что он всё-таки является главной скрипкой, и в данной ситуации мы не можем противоречить друг другу, вот именно это привело к пониманию того, что надо искать общие методы воздействия и на администрацию, хотя я являюсь представителем власти. Это первое. Второе – у нас не всё решено. И я бы не хотел, чтобы моё выступление вызвало у вас ощущение, что все вопросы в городе решены. У нас стоит остро проблема с методической литературой, годовой долг составляет 13 миллионов рублей. Тем не менее, наше совместное взаимодействие с горкомом профсоюза заставило главу администрации города пойти на неприятную, неудобную встречу с учительством, с профактивом. Тогда было принято решение по принятию постановления по стабилизации мер... По крайней мере, на три года этот вопрос снят. Идёт он не очень гладко, но уже сегодня не задаётся вопрос, будет ли вовремя выплачена заработная плата. Профинансировали – сразу отдали. Не всё гладко у нас с 11 сельскими школами по коммунальным (они на балансе города), не всё гладко у нас с питанием, не всё решается по обеспечению и поддержке учительства жильём, потому что ссуды очень незначительные. Могу сказать, что по 2000 году оказали помощь только на 250 тыс. руб. Это мизер. Но я признателен за понимание президиумом горкома профсоюза тех трудностей, в которых мы находимся, и той корректности наших взаимоотношений, которая даёт результативный эффект в решении всех вопросов.

Иванов А.Н. – Борис Алексеевич, в выступлении прозвучал один из негативных моментов: незаключение коллективных договоров во многих школах. Вы знаете отношение краевой организации к этому. Что будет предприниматься по исправлению этой ситуации?

Черниченко Б.А. – Думаю, что новый учебный год во всех школах начнём с принятыми коллективными договорами. Понимаете, любой момент нажима вызывает противостояние. Приведу пример, о попечительских советах начали говорить с 1999 года, и нас администрация города сильно ругала и гнула, давайте нажимаем и т.д. Мы старались это делать корректно, потому что отлично понимали, что ситуация в каждой школе разная. Сегодня там, где есть попечительские советы, есть работающие результативно, эффективно, но есть и числящиеся на бумаге. Тем не менее, если на декабрь 2000 г. 15% учреждений образования имели попечительские советы, то на сегодняшний момент 90% учебных заведений имеют попечительские советы. И сегодня ни директор, ни учитель уже не говорят, что они не нужны. Они понимают, что это общественное самоуправление, которое помогает нам решать проблемы системы образования. Я понимаю Ваш вопрос, тем более, что мы дважды проводили совещания по коллдоговорам. Этот вопрос мы сдвинем с мёртвой точки. Коллдоговора будут к новому учебному году, тем более, что они решают задачи, которые мы ставим перед собой – облегчить судьбу учительства.

Уфимцев Б.М. – Вы затронули летний отдых детей работников образования. Что у вас предпринимается в этом плане?

Черниченко Б.А. – Это целая программа. 12 лет назад у нас было 56 загородных оздоровительных лагерей, сегодня мы открываем 22. За счёт этих лагерей мы практически решили некоторые вопросы: нет ни одного ребёнка-сироты, не отдохнувшего три сезона в лагере, практически основную массу заявок педагогов мы выполняем. Хотя нас заставляют решать эти проблемы по всей бюджетной сфере. А для детей педагогов, конечно, решается всё в первую очередь, чтобы они имели хоть какую-нибудь отдушину летом после напряжённого учебного года.

Богатюк Л.М. – Всем понравилось, что Вы стремитесь сотрудничать с профсоюзом. Я считаю, что истина проста, Вы просто знаете теорему Курта Гёделя, которая говорит, что в рамках одной системы есть такие проблемы, которые невозможно решить, поэтому надо обязательно выходить на другие структуры. У меня предложение, донесите до Г.П. Зырянова этот факт, чтобы председатели комитетов по образованию включили в свой план по самообразованию знание этой теоремы, и в аттестацию этих руководителей следует включить знание этой теоремы.

Завацкая В.Н. – Очень важно достичь такого сотрудничества, не увлечься борьбой. Все знаете, как мы долго и добросовестно боролись с нашей администрацией. Очень важно вовремя найти момент понимания. Мы его нашли, и должна сказать: сегодня больше делаем, чем тогда, когда сражались. У нас льготы для молодых специалистов и ветеранов.

13 путёвками администрация бесплатно обеспечивает учителей, и это всего за два года сотрудничества. Я вспоминаю с ужасом те пять лет борьбы, которые не дали ничего.

Ивановский Л.Н. – Уважаемые коллеги! Мы очень часто шарахаемся из крайности в крайность. Не надо с ужасом вспоминать те годы борьбы, которые мы прошли. Мы показали тем, с которыми сейчас складываются устойчивые отношения, что с нами надо жить дружно. Не далёкая история, вспомните первые учительские забастовки, очень упорные, экстремистские, крайне радикальные, с выходом на автомагистрали и т.д. И мы тогда вяло упрекали из крайкома профсоюза сельские профсоюзные организации: подержите, хотя бы морально, учителей краевого центра, учителей Индустриального района. Но село ещё не было готово даже к этому. Городская организация вместе с городской системой образования прошли сложный путь, когда были попросту кризисные, критические моменты. Хорошие партнёрские отношения никогда не возникают там, где один из партнёров сильный, а второй слабый. Там обязательно возникает система подчинения кого-то кому-то. Здесь постепенно сложилась такая система, когда сильная профсоюзная организация и сильная, хорошо сложившаяся команда управленцев на городском и районных уровнях, и хорошо сколоченный этими управленцами директорский корпус в учреждениях образования, и здравомыслящее руководство в мэрии поняли, что себе дороже конфликтовать по любому поводу. Возникла такая степень доверия, которая позволяет, чтобы ни с одной стороны не возникали тревоги, потому что это единомышленники, партнёры. Барнаул когда-то на пару лет шёл впереди в развитии коллективных действий, а без этого нас бы не услышали ни в крае, ни в России, и не надо списывать со счёта то, что мы прошли тогда. Конечно, мы постараемся не вернуться к острым забастовочным противостояниям, потому что это в общем-то не надо, если есть возможность обойти эти колдобины. Но именно благодаря тому периоду с учительским профсоюзом стали встречаться. И сейчас Барнаул впереди, и это хорошо. Наверное, положение краевого центра к этому обязывает, и они это обязательство хорошо отрабатывают. Они впереди с демонстрацией того, как надо строить деловые, толковые отношения. Отношения строятся на очень высокой степени взаимного доверия друг другу и взаимной заинтересованности в совместном разрешении наиболее сложных социальных проблем.

Иванищева С.Б. – Выступает Шипулин Николай Иванович, кандидат педагогических наук, ректор Барнаульского государственного педагогического колледжа, председатель Совета директоров ССУЗов.

Фотография 23

Шипулин Н.И. РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ССУЗОВ АЛТАЙСКОГО КРАЯ КАК СРЕДСТВО УЛУЧШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

Уважаемые коллеги! Тема моего выступления имеет косвенное отношение к работе профсоюзной организации. Краткая историческая справка о том, что представляет собой система среднего профессионального образования в Алтайском крае. У нас сегодня 50 образовательных учреждений под разными названиями. Это и училища, и техникумы, и колледжи. В составе наших учебных заведений работает две с половиной тысячи преподавателей. Я говорю только о преподавателях, то есть о тех, кто является главной движущей силой развития наших учебных заведений. Учится более 35 тысяч студентов. Вы сами представляете, что наша образовательная система достаточно мощная. Поэтому Краевой совет директоров средних специальных учебных заведений, а в нынешнем составе он работает пять лет, с 1996 г., в своей деятельности приоритетным направлением определяет инновационную деятельность не только через проведение разных семинаров, совещаний, научно-практических конференций, но и в том числе через повышение квалификации преподавателей наших учебных заведений. Почему мы придаем этому такое большое значение? Потому что мы считаем, что инновационная деятельность (не псевдоинновационная деятельность, когда это эксперимент ради эксперимента), когда эксперимент преследует цель повышения качества подготовки нашего выпускника, очень важна. Для того, чтобы это качество могло вырасти, должны быть созданы определенные условия. Качество может вырасти только при определенной материальной базе. Но как ее создавать, когда разорваны связи с нашими бывшими шефами, с производственной и другими видами практики?

Следующий момент. Преподаватели и все сотрудники наших учебных заведений оказались оторванными от центров повышения квалификации.

Раньше в этом отношении было очень хорошо. Это – не ностальгия по старым временам, а просто преамбула для определения, почему мы занялись этой инновационной деятельностью. Тогда наши преподаватели в течение определенного времени обязательно ездили на такие курсы в разные города, сейчас этого практически нет. Поэтому нам приходится выстраивать инновационную деятельность наших учебных заведений, исходя из нескольких позиций. О первой позиции я сказал: это повышение качества подготовки наших выпускников. Вторая позиция – это создание таких морально-психологических отношений в коллективе, когда действительно выстраиваются разные партнерские отношения как внутри коллектива, так и между нашими коллективами. Они позволяют нам более быстрыми темпами создавать определенные наработки и такие условия, чтобы выполнить нашу главную цель – подготовку наших выпускников, будущих специалистов.

Говоря об этой инновационной деятельности, я остановлюсь на нескольких моментах. Первое. Мы представляем себе, что инновационная деятельность предполагает иной режим деятельности любого образовательного учреждения. Я не могу сказать, что сейчас все наши учебные заведения действительно инновационного типа, но наиболее впереди идущие в этом плане учебные заведения работают в режиме развития, что позволяет нам, во-первых, рассматривать и решать проблемы повышения квалификации педагогических кадров. Второй момент. Инновационная деятельность дает человеку возможность личностного и профессионального роста. Она позволила нам сегодня выстроить другие формы проведения аттестации, когда преподаватель является не объектом аттестации со стороны администрации, а участником тех субъектных отношений, которые возникают, я опять это подчеркиваю, в тех учебных заведениях, где администрация это действительно понимает. А чтобы администрация это понимала, Краевой совет директоров, соответственно, выстраивает свою работу по организации постоянно действующих семинаров. У нас есть постоянно действующий семинар Совета директоров. Согласно плану работы, у нас обязательный сбор раз в семестр, но в силу нашей интенсивной деятельности получается чаще. Существует, и буквально завтра начинает свою работу, семинар-совещание заместителей директоров по учебной, научно-методической работе. Все эти семинары, которые мы организовываем для наших преподавателей и администрации, позволили нам говорить, что во многих учебных заведениях инновационная деятельность формирует деятельность человека и направляет на то, чтобы он искал варианты для развития своего профессионального и личностного роста.

Последний съезд Союза директоров, который состоялся 20–21 марта в городе Москве, подтвердил правильность выбранного нами направления. Многие территории стали говорить о том, что там, где развивается инновационная деятельность, и эта опытно-экспериментальная и научно-исследовательская деятельность действительно обоснована с научной точки зрения, она помогает выстроить и другие отношения (я имею в виду морально-психологические отношения) в том или ином коллективе. То есть, у человека, время которого тратится на то, чтобы узнать что-то новое, привнести это в образовательный процесс, просто не хватает времени на те конфликты, которые возникают в наших преподавательских коллективах. У него время уходит на поиск того нового решения, которое будет способствовать образовательному процессу.

И последний момент. Это позволило нам сегодня организовать процесс непрерывного образования. Если раньше только педагогические учебные заведения – я имею в виду училища и колледжи – работали с педуниверситетом, то сегодня это позволило нам на равных говорить с нашими ВУЗами, и они это понимают и признают нашу мощь. Здесь правильно говорилось, что равноправные партнерские отношения создаются тогда, когда обе стороны равно относятся друг к другу и друг друга признают и уважают. Сегодня возникает такое непрерывное образование в подготовке сельских специалистов политехнического профиля и ряда других. Этот вопрос очень трудный, сложный, потому как ряд территорий показывает, что ВУЗы хотели бы нашу систему убрать, то есть взять под себя, поглотить под предлогом интеграции. В нашем же понимании интеграция – это, конечно, объединение равноправных партнеров. На последнем нашем съезде министр образования сказал, что для Министерства образования, для правительства все системы профессионального образования – начальная, средняя и высшая – одинаковы. Каждая выполняет свою функцию, свою задачу. Поэтому мы исходим из партнерских отношений и выстраиваем такие отношения со своими коллегами как внутри своего совета, так и с коллегами из ВУЗов. Спасибо за внимание.

Иванищева С.Б. – Вопросы есть к Николаю Ивановичу? Нет. Спасибо. Выступает Онищук Лариса Николаевна, заведующая научно-исследовательской лабораторией качества сельхозобразования Алтайского государственного аграрного университета.

**Онищук Л.Н.,
Фанненштиль А.А.
РОЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ В РАЗВИТИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО
ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ
СТУДЕНТОВ**

Поиск наиболее эффективных путей подготовки высокопрофессиональных специалистов, конкурентоспособных и востребованных на рынке труда, приобретает в настоящее время все большее значение. Наряду со специальными знаниями будущие специалисты должны хорошо ориентироваться в законодательстве, обладать коммуникативными качествами, лидерскими способностями. Студенты, участвуя в молодежном профсоюзном движении, приобретают незаменимый опыт в защите своих будущих законных интересов человека труда. Это требует и знания своих прав, и умения отстаивать их перед работодателями в тесном взаимодействии с другими работниками, что обуславливает необходимость и возможность активного участия студентов в профсоюзном движении и других видах деятельности в рамках вуза.

Исследования, проведенные лабораторией управления качеством сельскохозяйственного образования АГАУ среди студентов и преподавателей вуза, показали, что будущим специалистам необходимы знания трудового права, основ психологии, социологии, политологии, наличие общей эрудиции и компетентности в различных вопросах человеческой деятельности и навыки эффективного коммуникативного поведения. Учебный процесс в вузе организован таким образом, что студенты приобретают достаточные знания, развивают определенные умения, но проблема отработки навыков профессионального общения остается нерешенной. На наш взгляд, именно работа в профсоюзном общественном движении и помогает в ее частичном решении. Следует также отметить, что общественная деятельность ни в коей мере не противоречит учебному процессу и находит поддержку со стороны администрации вуза, педагогического коллектива, так как социально активные студенты, как правило, лучше

учатся. В конечном итоге, данная деятельность способствует и повышению качества образования, и становлению личности. Факторный анализ, проведенный сотрудниками лаборатории, показал, что для успешного профессионального становления специалиста необходим определенный набор личностных качеств. Характеристики изучавшихся свойств можно определить, как форму личностной активности, выражающую наиболее адекватный способ взаимодействия индивида с профессиональной средой, тесно взаимосвязанную с интеллектуальным комплексом, наиболее точно соответствующим типу решаемых в данной профессии задач.

Однако есть группа качеств, играющих большую роль в становлении специалиста любой отрасли. Это коммуникативные умения, необходимые для межличностного общения, лидерские качества. Именно они находят свое отражение, проходят первую апробацию в общественной жизни студентов, проявляющейся в их профсоюзной, культурно-массовой деятельности. Коммуникативные качества, характеризующие поведение личности в различных ситуациях общения с другими людьми, а также возможности ее самореализации в общении, особенно необходимы молодому профсоюзному лидеру. С одной стороны, к ним можно отнести коммуникативную установку, дружелюбие, общительность, внимание, стремление понять позицию других, вежливость, обходительность, речевую культуру – качества, необходимые будущему специалисту, выпускнику учебного заведения. С другой стороны, это способность стать лидером, умение взять на себя ответственность, творческая инициатива, самостоятельность суждений, быстрота действий в непредвиденных ситуациях. Из предложенных 50 профессионально значимых качеств студентам предлагалось 10 обязательных и 10 желательных. Такими качествами 70% респондентов назвали умение работать в команде, 69% – управленческие умения, 60% – целеустремленность, 58% – речевую культуру. В этот список вошли все те качества, развитие которых возможно через участие в общественном движении. Исследования карьерного роста специалистов АПК, выполненные с применением шкалы оценки карьерного и профессионального уровня выпускника АГАУ, разработанной сотрудниками лаборатории, позволили сделать вывод, что наиболее успешными в профессиональном плане также оказались специалисты, активно участвовавшие в студенческие годы в общественной жизни вуза. Таким образом, студенческий профсоюз позволяет не только отстаивать интересы учащейся молодежи, проявлять личностный успех студента, но и закладывает надежный фундамент для профессионального становления будущего специалиста.

Иванищева С.Б. – Спасибо. Выступает Вишневская Галина Алексеевна, директор средней общеобразовательной школы № 2 г. Алейска.

**Вишневская Г.А.
ПРОФСОЮЗ И
ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ
ТВОРЧЕСТВО**

Профсоюзная организация школы № 2 г. Алейска объединяет 37 человек. За последние 10 лет кадровый состав учителей сильно изменился, пришло много талантливых учителей, большая часть которых – выпускники нашей школы. Это дало возможность соединить устоявшиеся традиции качества обучения и воспитания, высокий профессионализм и огромное чувство ответственности к молодым талантам учителей, что создало необходимые условия для движения школы вперёд.

За эти сложные трудные годы профсоюзная организация нашей школы прошла всё – долги по заработной плате, и как следствие приостановка работы, забастовки, митинги, а главное – она постигла науку социального партнёрства. Осваивала язык протоколов, училась формировать требования на митингах, отработывала тексты обращений в органы власти. Сегодня всё это легло в концепцию деятельности нашей профсоюзной организации.

В настоящий момент профсоюз школы строит свою работу в нескольких направлениях:

- защита социальных прав педагогов;
- создание удовлетворительных условий труда;
- создание благоприятного микроклимата в коллективе;
- изучение, обобщение, распространение и внедрение в практику нового и передового.

Кредо нашей профессиональной организации – дарить людям минуты радости, от этого зависит психологическая атмосфера и микроклимат в коллективе, что создаёт социальные условия для солидарности, партнёрства как нормы жизни.

Зрелость, работоспособность, творческий потенциал любого профессионального коллектива в значительной степени определяется качеством его пополнения. Как подготовлены к труду молодые педагоги? Удовлетворены ли своей педагогической деятельностью учителя-стажисты?

Члены нашей профсоюзной организации осознают свою роль в решении задач идейно-нравственного, трудового воспитания подрастающего поколения. Профессиональный облик педагога, уровень его профессиональной компетентности формируется, прежде всего, в системе педагогического образования и новаторства, где превалирующая роль отводится профсоюзу.

В развитии педагогического творчества учителей нашей школы главную роль играет хорошо отлаженная методическая служба, задача которой – периодически обновлять, расширять знания учителей в области инновационных процессов, психологии, технологии обучения, и здесь как нигде просматривается совместная работа профсоюзного комитета и методической службы.

Это можно проследить по тематике профсоюзных собраний и производственных совещаний:

- социальное и профессиональное самочувствие учителя;
- традиции и новаторство;
- путь к благополучию ученика;
- содружество, сотрудничество, успех.

Из вышеизложенного видно, что цель деятельности профсоюза направлена на вооружение педагогов такими методами изучения личности, развитие таких качеств, которые они могли бы использовать в повседневной работе, органично вписываясь в учебно-воспитательный процесс.

Сегодня в потоке обильной информации и нововведений педагогу как никогда нужно умение работать над собой, пополнять свои знания и расширять свой теоретический кругозор. Психологическая служба школы совместно с профсоюзом проводит психолого-педагогические исследования, при помощи которых выясняют:

- творческую активность педагога;
- способность к эмпатии;
- коммуникативные способности;
- состояние эмоционального климата в коллективе.

Исследования показывают, что результаты педагогического труда в значительной мере зависят от творческой и общественной активности педагогов, от их работы над собой. Так, у учителей, занимающихся самообразованием систематически, доля учащихся, имеющих только хорошие и

отличные отметки, достигает 63–71%, а у не занимающихся самообразованием – всего лишь 9–12%.

Постоянное самообразование необходимо лично для учителя, ибо оно является важнейшим фактором становления педагога как личности.

Проводимые исследования были направлены на изучение образовательного пространства каждого педагога, насколько он может использовать те знания, и перевести их в свою деятельность.

В организации самообразования вопрос упирается, прежде всего, в свободное время учителя. Как воздух для здоровья, оно необходимо для постоянного духовного обогащения учителя. Отсутствие свободного времени педагога – настоящий бич школы. За последние годы у педагогов школы заметно увеличилось время, которое они отводят на самообразование. За счёт чего найдены резервы свободного времени? Это:

- рационально составленное расписание уроков;
- продуманный график проведения педагогических советов, производственных и профсоюзных совещаний, методических совещаний;
- чёткая регламентированность времени проведения совещаний и заседаний;
- пополнение домашних учительских библиотек.

Исследования показали, что основное время в процессе самообразования в среднем составляет 7–8 часов в неделю.

Свободное время учителя даёт возможность овладеть профессиональными умениями, расширять кругозор, получать новые знания; в дальнейшем, постепенно вдумываясь в суть своей профессии, постигая её тайны, он сможет стать творцом, новатором и, наконец, исследователем.

По самой своей сущности педагогический труд стоит близко к научному исследованию:

- проникновение в причинно-следственные связи между явлениями;
- анализ фактов;
- умение предвидеть.

Исследовательский подход, новаторский характер труда – не просто благое пожелание или личное дело учителя. Это объективная социальная потребность, на защите которой стоит профсоюз. Немаловажную роль в формировании творчества педагогов играет взаимодействие администрации, профсоюзного комитета и педагогического коллектива. В нашей школе все эти три составляющих залога успеха находятся в тесном контакте.

Профсоюзный комитет занимает прочные позиции по отношению к администрации. У нас нет политики заигрывания профсоюза с админист-

рацией, нет и агрессивных мер, т.к. обе стороны понимают, что полезнее бывает пойти на компромисс ради конкретного результата.

Профсоюз учит жить в коллективе, учит общению с людьми, умению согласовывать свои интересы с интересами товарищей, быть чуткими и внимательными к интересам товарищей, быть чутким и внимательным к собеседнику, доброжелательными к молодым учителям, благородным к слабым, вежливым к старшим.

Педагогический коллектив и профсоюзная организация школы обозначили чёткую программу действий:

- повышение уровня культуры;
- гражданской ответственности;
- правовой защищённости людей труда;
- создание условий для творчества.

Необходимо воспитывать в человеке устремлённость к высоким общественным целям, подлинно творческое отношение к труду.

Штайнпрейс Л.Г. – Скорее не вопрос к докладчику, а пожелание. Три года наш профсоюз является учредителем районного конкурса «Учитель года». В этом году я была участником краевого конкурса «Учитель года», выиграв районный этап. Большинство приехало на краевой конкурс за свой счёт. И пожелание профсоюзному активу, касаясь вопросов творчества: помогайте своим участникам. Мы просто должны поддерживать своих ребят на районных конкурсах и помогать им приехать на краевой конкурс. Вот это действительно школа профессионального и творческого мастерства.

Вишневская Г.А. – То, о чём Вы сказали, в нашей школе решается. Наши ученики ездили на Всероссийский конкурс в Москву, и средства искала администрация школы. Для всех творчески работающих учителей мы находим достаточно средств для участия в конкурсах.

Иванищева С.Б. – Выступает Лесовых Тамара Николаевна, председатель Индустриальной районной организации профсоюза работников народного образования и науки, учитель средней школы № 114 г. Барнаула.

Лесовых Т.Н.
РОЛЬ ПРОФСОЮЗА В
СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Уважаемые коллеги! Основой деятельности нашего профсоюза является защита интересов работников системы образования в области оплаты труда. В своем выступлении В.С. Павлихин подробно рассказал о системе оплаты труда работников образования и о сегодняшнем положении с Единой Тарифной сеткой. Действительно, такого состояния в образовании не было ни в военные, ни в послевоенные годы.

С января 2001 года заработная плата начинающего учителя, выпускника вуза со всеми надбавками в среднем 500 руб. в месяц, или 36% от прожиточного минимума и 13,2% от средней заработной платы в промышленности. Если даже будет проведена дополнительная индексация с 1 сентября 2001 г., размеры тарифных ставок с 1-го по 17-й разряд ЕТС будут ниже прожиточного минимума. В соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ с 1 января 2001 г. размер минимальной оплаты труда установлен в сумме 200 рублей, с 1 июля 2001 года – 300 рублей, в то же время стоимость 1 разряда ЕТС для оплаты труда работникам нашей отрасли остается в сумме 132 рубля. От названной суммы формируются размеры тарифных ставок, начиная с 7 разряда ЕТС.

К сожалению, произошел разрыв между размером минимальной оплаты труда и ставкой 1 разряда ЕТС, что порождает многочисленные вопросы членов профсоюза. Наряду с нашим требованием повышения оплаты труда необходимо поднимать вопрос о совершенствовании ЕТС. Начинается пенсионная реформа, когда по индивидуальному взносу работника будет определяться его пенсия, но учитель и пенсию будет получать в 2–3 раза меньше, чем работник промышленной сферы.

В условиях, когда государство не обеспечивает даже прожиточный минимум педагогов, усиливается значимость работы профсоюза в области оплаты труда. В настоящее время мы перешли к конструктивному сотруд-

ничеству, о чем говорили участники конференции. Однако следует иметь в виду, что Закон «О коллективных договорах и соглашениях» не учитывает специфики бюджетной сферы по оплате труда. Так, установление ставки первого разряда ЕТС является функцией Государственной Думы и Правительства РФ. Законодательством не допускается записывать в отраслевом тарифном соглашении размер оплаты труда. Работодателями выступают и государство, и органы местного самоуправления.

Институты социального партнерства в данной сфере весьма размыты, а значит, размыта и ответственность. Именно поэтому по данному вопросу профсоюзы вынуждены прибегать к совместным коллективным действиям, акциям протеста, обращениям к органам законодательной и исполнительной власти всех уровней. В постановлении последней отчетно-выборной конференции Барнаульской городской организации профсоюза сказано: «Продолжить сотрудничество с городской администрацией и комитетом по образованию в решении социально-экономических вопросов в отрасли». Слово «сотрудничество» включает в себя много аспектов, Б.А. Черниченко сегодня об этом уже говорил.

Хочу подчеркнуть важность принятия администрацией города Барнаула постановлений и плана мероприятий «О мерах по решению социально-экономических вопросов в системе образования города», которые действуют уже третий год подряд. Все пункты этих постановлений предусматривали улучшение социальных условий работников отрасли. На выполнение постановления 1999 г. было израсходовано более 15 млн. рублей, на постановление 2000 г. – свыше 20 млн. рублей, последнее постановление было принято в феврале 2001 года, его итоги подведем в 2002 году. Что нам удалось провести через пункты этих постановлений, я скажу более конкретно:

- оказание вновь прибывшим молодым специалистам единовременной материальной помощи в размере 10 минимальных размеров оплаты труда;
- целевое выделение льготных ссуд для нуждающихся в приобретении или строительстве жилья;
- оказание материальной помощи педагогическим работникам, имеющим детей-выпускников, в размере 500 руб. каждому;
- выделение жилья в общежитии для остро нуждающихся;
- создание фонда материальной помощи при каждом комитете по образованию района в размере 50 тыс. рублей (50% – на безвозмездной основе и 50% – на возвратной). Сейчас эта сумма удвоена!;
- погашение долга за книгоиздательскую литературу до конца 2001 г.;

- решен вопрос с медицинскими полисами и т.д.

Ни для кого не секрет, что большая часть работников образования не имеет никаких сбережений. Часто мы оказываемся в безвыходной ситуации, когда для решения бытовых вопросов, проблем со здоровьем, для обучения своих детей денег взять негде. Здесь и помогает безвозмездный фонд и возвратная ссуда, о которых идет речь в этих постановлениях.

Особое внимание наш профсоюз уделяет воспитателям и работникам детских дошкольных учреждений. Поэтому еще в мае 1991 г. горкомом было организовано совещание этой категории работников города. Была принята резолюция, во исполнение которой принято решение (в то время еще крайисполкома, затем горисполкома), которое предусматривало ряд улучшений социального положения работников дошкольного образовательного учреждения, одно из них – уменьшение рабочего дня, т.е. недельная нагрузка была уменьшена с 36 до 30 часов.

10 лет работники дошкольных образовательных учреждений пользовались этим положением, и только с сентября 2000 года в связи с изменением порядка назначения пенсии за выслугу лет недельная нагрузка опять стала 36 часов. Кроме этого, в январе 2000 г. в целях повышения социальной защищенности низкооплачиваемых категорий работников бюджетных образовательных учреждений после встречи с профсоюзным активом городской администрацией было принято постановление, на основании которого устанавливалась ежемесячная доплата к заработной плате работникам с 1 по 6 разряды в размере 70 рублей.

Все эти меры не смогут заменить нормальную заработную плату, но в какой-то момент смогут помочь работникам отрасли. Заработная плата работников образовательных учреждений включает в себя доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей. Соглашением между комитетом по образованию г. Барнаула и горкомом профсоюза работников образования на 2001–2003 гг. предусмотрен фонд доплат и надбавок в размере 23,1% от базового фонда оплаты труда. Основное распределение этого фонда проходит во время тарификации с непосредственным участием профкомов учреждений. Для того, чтобы распределение было справедливым, в каждом учреждении разработано «Положение о доплатах и надбавках стимулирующего характера». Принимается это положение на общем собрании и включается в коллективный договор. Оставшаяся часть фонда, а она немалая (в нашем Индустриальном районе ежемесячно этот фонд составляет от 1 до 12 тыс. рублей в каждом учреждении), распределяется администрацией совместно с профсоюзным комитетом. Приказ обязательно подписывает председатель профорганизации, в противном случае бухгалтерия не принимает его к оплате. Во всех учреж-

дениях ведется полный контроль со стороны профкома за поступлением и расходованием средств на спецсчете: аренда помещений, оказание платных услуг педагогам, платные кружки, спонсорская помощь. Часть средств со спецсчета по решению профкома совместно с администрацией идет на оказание материальной помощи нуждающимся работникам или для поощрения. Профсоюз изыскивает любые возможности, чтобы улучшить материальное положение работников отрасли.

Есть еще одно «темное пятно» в системе оплаты труда – фонд экономии заработной платы. Статья 43 «Закона об образовании» гласит следующее: «Не использованные в текущем году (квартале, месяце) финансовые средства не могут быть изъяты у образовательных учреждений или зачтены учредителем в объем финансирования этого образовательного учреждения на следующий год (квартал, месяц)». Никто этого закона не отменял, а фонда нет! Во время Всероссийской акции 27 февраля профсоюзные лидеры беседовали с работниками райфинотдела и горфинотдела по этому вопросу, делали официальные запросы. Объяснения были такими: «финансирование идет по факту, и никакого фонда экономии давно уже нет. Фонд заработной платы в этом году на 1 млн. рублей меньше, чем должен быть, поэтому про фонд экономии забудьте». Это значит, что школа находится во власти местного самоуправления. Хорошо, если власть мудрая, а если нет? Но разве образование – вопрос местного значения, и причем здесь тогда единое образовательное пространство? Нужно вернуть школе государственный статус. Современные принципы правового государства предполагают, что граждане должны быть равны перед законом, что все законы и действия государства должны быть производными от права. Во все времена люди, обладающие властью, испытывали соблазн встать над правом и поступать по принципу кажущейся «целесообразности». Поэтому среди учительства стал действовать принцип – «на еду хватает, значит, протянем». Все ждут позитивных изменений.

В стране сегодня принято подгонять тот или иной норматив под существующую финансовую систему. Но почему не установить объективный норматив и не наметить пути его достижения? До сих пор Госдумой РФ не принят закон «О государственных минимальных стандартах». Об этом на нашей конференции говорил В.С. Павлихин. Этот закон очень важен для нас. Закон о минимальных социальных стандартах дает все основания для принятия нормативов финансирования и придания тарифным ставкам ЕТС статуса социальных государственных стандартов по оплате труда.

Иванищева С.Б. – Спасибо. Выступает Огнева Татьяна Алексеевна, председатель Тальменской районной организации профсоюза.

**Огнева Т.А.
РОЛЬ ПРОФСОЮЗА В
СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ
СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Тальменская районная организация насчитывает 1500 членов профсоюза. Это 91% от общего числа работающих в отрасли. Сколько членов профсоюза, столько проблем возникает. Самыми значимыми вопросами являются вопросы начисления заработной платы. Я хочу рассказать о нескольких проблемах, решенных по настоянию профсоюза, позволивших вернуть работникам образования около 2 млн. рублей. При этом зарплата увеличилась в среднем на 2 тыс. рублей в год. Возвращенных средств хватило бы лет на 40 для оплаты труда освобожденным работникам профсоюза образования района. Вроде бы сегодня и незаметно, что зарплата увеличилась на 35–40%, вроде бы так и должно быть. А что, если это убрать, и сразу? Вот тебе и профсоюз, и значимость в жизни учителя! Затем он и нужен, чтобы привести в соответствие с финансовыми законами зарплату учителя.

1. В 1992 году Правительство пишет Указ «О неотложных мерах по экономической и социальной защите системы образования». В это же время Министр образования подписывает документ о доплатах и надбавках стимулирующего характера. Правительство, говоря о социальной защите системы образования, полностью не положило на свои плечи эту нелёгкую ношу, а возложило надежду на местные бюджеты. Предлагаемые меры должны были стимулировать тех работников, которые не имели доплат. На самом же деле в Тальменском районе уменьшили размеры доплат и надбавок до 5–15% и убрали существовавшие доплаты в детских садах и внешкольных учреждениях. Это привело к тому, что за 8 лет работники системы образования не получили одну годовую зарплату, проблема вскрылась после анализа оплаты за проверку тетрадей и классное руководство. Учителя основных школ за проверку тетрадей получали 3–17 руб. в месяц. Вот и возник вопрос, почему так мало. При расчетах по-

лучилось, что по основным школам доплаты составляли 5%, а по средним 10–15%. Президиум райкома профсоюза в 1999 году обратился к депутатам-учителям района с просьбой решить вопрос о доплатах и надбавках и увеличить их до 25%. В результате кропотливой работы, на основании ответа из краевого комитета по образованию, размер доплат и надбавок определили в размере 20% и установили доплаты в размере 10% детским садам и внешкольным учреждениям. С 1 января 2000 г. доплаты пересчитаны, и за предыдущие 4 месяца выплачено 400 тыс. рублей. Зарплата в среднем увеличилась на 200–300 рублей в месяц.

2. В 1996 году вышел закон «Об образовании в Алтайском крае». Ст.15 п.5 говорит о том, что педагоги поселка имеют право на увеличение ставки зарплаты в 25%. Никто бы не увеличил эту ставку, если бы учителя не обратились в суд, если бы райком профсоюза не вел долгую и кропотливую работу. В результате это увеличение было заложено в бюджет района с 1 января 1998 г. По суду учителя получили 1478748 рублей.

3. По обращению президиума райкома профсоюза учителям Казанцевской школы выплачено 18 тыс. рублей. Была допущена ошибка в расчете и бухгалтера за 7 месяцев потеряли 25%.

4. На учебе председателей профкомов был поставлен вопрос об оплате за работу с больными детьми на дому. Зарплата начислялась без увеличения ставки на 20%. Вопрос решен только после того, как были сделаны письменные запросы в краевой комитет по образованию. Выплачено более 10 тыс. рублей. Учителя за прошедший год получили перерасчет от 20 до 1200 рублей.

5. Совершенствованию системы оплаты труда способствует районное трехстороннее соглашение, в котором определено увеличение разрядов оплаты труда молодым специалистам, окончившим ВУЗ на «хорошо» и «отлично». Председателям первичных организаций производится доплата из надтарифного фонда за работу с педколлективом по соцзащите их прав. Я думаю, что в дальнейшем можно будет через соглашение, через коллдоговора в школах добиться решения вопроса о доплатах, если перерыв в работе менее 2 часов, о доплате учителям, имеющим звание «Отличник», «Почетный работник».

Иванищева С.Б. – Все, кто записывался выступить в третьей секции, выступили. Может быть, не получилось в нашей секции такой дискуссии, как в предыдущих секциях, потому что постановка вопросов была несколько иная. Но, по-моему, мы нашли достойную нишу нашими выступлениями и, на мой взгляд, два последних выступающих очень полно раскрыли проблему оплаты труда.