

ВЫСТУПЛЕНИЯ В ПРЕНИЯХ НА VIII СЪЕЗДЕ БЕЛОРУССКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

г. Минск

03.04.2015

*Н.В. Сакович – председатель первичной
профсоюзной организации сотрудников
учреждения образования «Могилевский
государственный университет имени
А.А.Кулешова»*

Уважаемые делегаты и гости VIII Съезда!

Налаженное тесное сотрудничество отраслевого профсоюза с Министерством образования способствует решению вопросов повышения эффективности работы учреждений образования, укреплению социального статуса работников отрасли.

Проблем, требующих пристального внимания со стороны Министерства, Правительства и профсоюзов достаточно много. В рамках своего выступления я коснусь лишь некоторых из них.

Хотелось бы обратить внимание на значимость и престиж профессии педагога.

Высшее образование начинает все больше базироваться на представлении системы образования как рыночной структуры, оказывающей услуги населению. Однако для инновационного развития государства только такой подход вряд ли применим, поскольку без высококвалифицированных специалистов инновационное развитие в принципе невозможно. Образование должно рассматриваться не как «услуга», а как важнейшая государственная функция, не уступающая по значимости обеспечению национальной безопасности.

Одним из направлений развития высшего образования является оптимизация системы высшего образования посредством реорганизации самих учреждений образования и их количества. Типовыми штатами вузов предусмотрено, что штатная единица должности декана вводится при условии наличия приведенной численности студентов на факультете 200 и более человек, при этом берется контингент студентов, обучающихся за счет бюджета либо на платной основе.

Возникают парадоксы:

- на факультете 240 человек (220 бюджетников и 20 обучающихся на платной основе) должность декана вводится и факультет сохраняется;

- на факультете 360 человек (180 бюджетников и 180 обучающихся на платной основе) должность декана не вводится и факультет нужно сокращать.

Считаем, что при определении норматива установления должности декана должна приниматься совокупная численность студентов факультета, обучающихся как по бюджетной, так и по внебюджетной форме. Ведь декан организует учебный, воспитательный и научный процесс всех студентов вне зависимости от формы их обучения.

Кроме того, оптимизация образовательных учреждений должна происходить с учетом демографических изменений в будущем. Созданные педагогические и научные школы могут быть разрушены в ходе оптимизации, а создать со временем ' новые будет очень сложно, учитывая незаинтересованность молодежи заниматься научной и педагогической деятельностью.

Нельзя недооценивать значимость профессии педагога в обществе, так как от уровня интеллекта и профессионального мастерства педагогов во многом зависит качество подготовки будущих врачей, инженеров, экономистов, юристов и других специалистов, которые определяют облик всей страны.

Об имидже педагогической деятельности красноречиво свидетельствуют данные анкетирования студентов выпускных курсов нашего университета. Только 60% из них после окончания университета собираются работать в сфере образования и воспитания, остальные намерены поменять сферу приложения своих знаний и умений. 34% студентов, если бы им пришлось выбирать специальность вновь, выбрали бы другую.

У талантливых, пытливых, эрудированных молодых людей с активной жизненной позицией отсутствует мотивация учебы в аспирантуре, защиты диссертации, работы в вузе. Определяющим стимулом для профессионального самоопределения является заработная плата.

Несмотря на ряд мер, принимаемых Министерством образования, заработная плата остается низкой. Главной причиной является низкий уровень тарифных окладов работников образования, в основе которых лежит тарифная сетка работников бюджетной сферы.

Согласно действующим условиям оплаты труда тарифные оклады некоторых категорий работников высших учебных заведений составляют:

- ✓ для профессора, доктора наук - 1 632 280 руб.
- ✓ для доцента, кандидата наук - 1 510 458 руб.
- ✓ для преподавателя - 1 404 386 руб.

Одной из значимых мер роста заработной платы работников учреждений высшего образования, работающих по контракту, явилось повышение с 2015 года тарифных ставок в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь № 29 за счет средств республиканского бюджета в объеме 30% фонда тарифных ставок работников учреждения.

Вузом была проделана определенная работа по реализации этого решения. Каждому работнику был установлен индивидуальный процент повышения по контракту с учетом его достижений во всем видам научной и педагогической деятельности. У преподавателей, имеющих ученую степень и звание, повышение составило 50%, у преподавателей без степени и звания в среднем 30%.

Однако повышение оплаты труда по контракту не привело к существенному увеличению заработной платы.

Повышение по контракту на 50%:

- ✓ у профессора, доктора наук привело к росту заработной платы всего на 21%,
- ✓ у доцента, кандидата наук соответственно на 24%,
- ✓ у преподавателя при повышении по контракту на 30% рост заработной платы составил 18%.

Необходимо совершенствование действующей тарифной сетки. Размер должностного оклада, без учета стимулирующих выплат, не должен быть ниже уровня социально гарантированного государством минимума (в настоящее время это 2 100 100 руб.).

Важным фактором, повышающим престиж и значимость профессии педагога в обществе, является пенсионное вознаграждение. Хотелось бы обратиться с предложением: рассмотреть вопрос о возможности увеличения размера пенсии неработающим пенсионерам, имеющим ученые степени и звания и стаж научно-педагогической работы не менее 25 лет. Такое повышение станет не только социальной гарантией профессорского состава вузов, но и фактором ориентации молодежи на научные разработки, стимулом для их активной научной работы.

Еще об одном вопросе, направленном на повышение качества образования - это повышение квалификации преподавателей. Согласно действующему законодательству каждый преподаватель должен проходить повышение квалификации каждые 5 лет. В настоящее время повышение квалификации носит формальный характер. Бюджетные средства на повышение квалификации выделяются в незначительном объеме. В результате сами вузы организуют повышение квалификации на собственной базе. Преподавателям различных дисциплин читаются лекции, которые бывают часто малополезными для них.

Считаю, что с участием Министерства образования, «Республиканского института высшей школы», «Академии

последипломного образования», ведущих вузов Республики должна быть создана действенная система повышения квалификации, для чего необходимы организационные и финансовые предпосылки:

организационные - проведение ведущими учреждениями образования профильных курсов повышения квалификации для преподавателей вузов по изучению новейших методов и технологий обучения с привлечением ведущих специалистов;

финансовые - выделение дополнительного финансирования из бюджета на Повышение квалификации.

Повышение качества образования, обновление его содержания на основе современных научных знаний в значительной степени зависит от квалификации и профессионального мастерства педагогов. Особенно важна эффективность повышения квалификации в рамках присоединения Беларуси к единому европейскому образовательному пространству.

Необходимо отметить налаженный диалог между Центральным комитетом профсоюзов и высшей школой. Центральный комитет слушает и слышит проблемы высшей школы и в рамках своей компетенции всегда старается оказать посильную помощь, не оставляя сложные вопросы без должного внимания.

Система социального партнерства, которая хорошо функционирует в вузах, будет зависеть от дальнейшего плодотворного сотрудничества Министерства образования и Центрального комитета отраслевого профсоюза.

Предлагаю работу Центрального Комитета отраслевого профсоюза считать удовлетворительной.

Благодарю за внимание.