

ОТРАСЛЕВЫЕ СЮЖЕТЫ

**АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ ПЕРЕХОДА
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
НА ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ В УСЛОВИЯХ
COVID-19: БАЛАНС ПРАВ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ПЕДАГОГОВ**

Центр финансово-экономических решений
Института образования НИУ ВШЭ
Вавилова А.А., Суркова Н.Е., Семенова К.А.

Анализ проблем перехода общеобразовательных организаций на дистанционное обучение в условиях COVID-19: баланс прав и ответственности педагогов

При введении ограничительных мер в связи с эпидемией коронавируса в регионах РФ, Минпросвещения России в письме от 13.03.2020 N СК-150/03

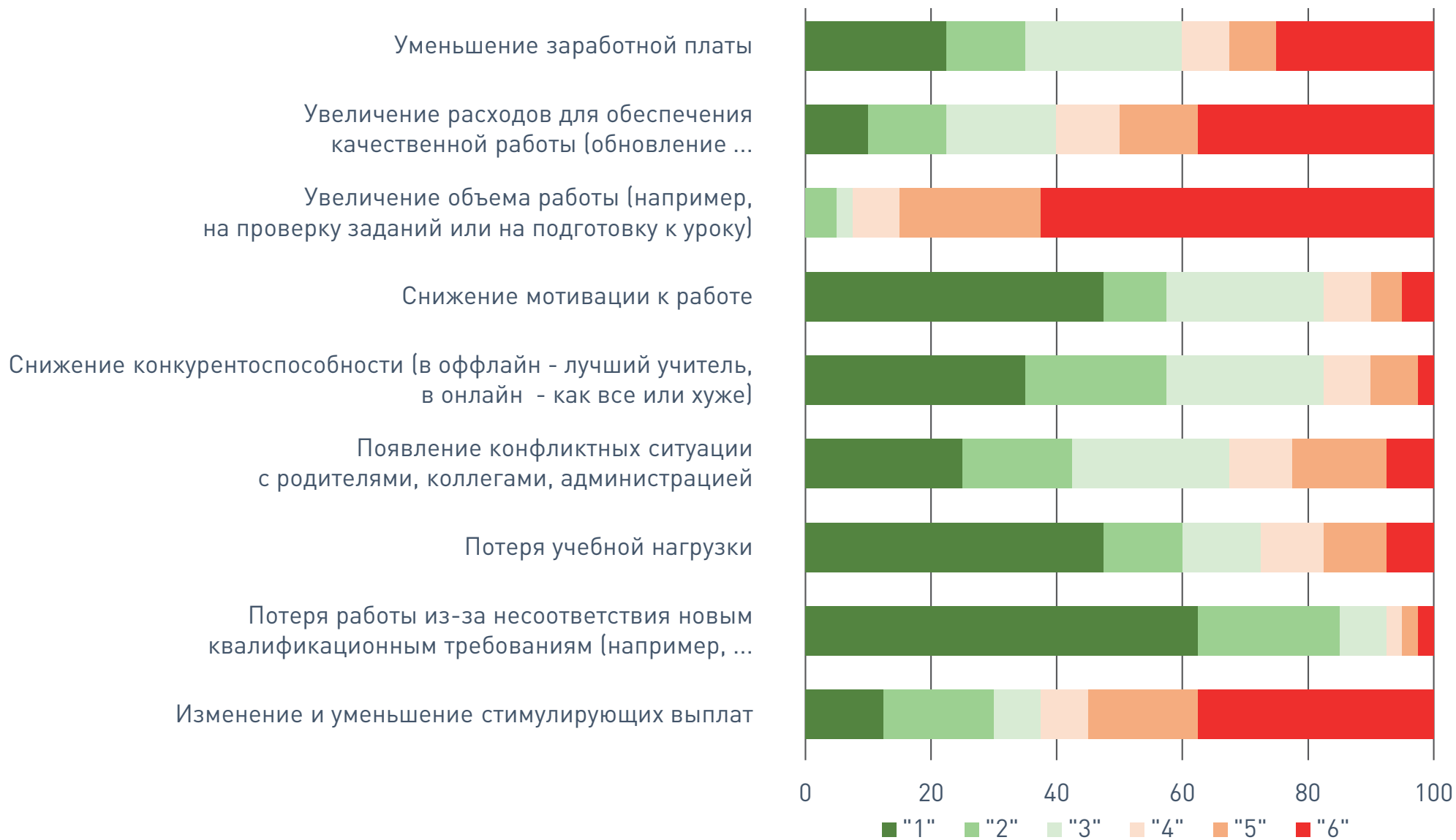
рекомендовало организовать деятельность образовательных организаций с «переводом обучающихся на дистанционную форму обучения». Реализация рекомендаций на практике выявила ряд

проблем в системе образования, которые необходимо решить для эффективного обучения в дистанционном формате.

Ключевыми вопросами, как показал анализ обращений работников общеобразовательных организаций, стали пределы изменения должностных обязанностей сотрудников, соблюдение ограничений в части рабочего времени педагогов, оформление документов в дистанционном режиме, взаимодействие с родителями обучающихся, техническое обеспечение процесса, включая выбор образовательных платформ и повышение квалификации персонала в их использовании (рис.1).

Процент согласившихся, что указанный вопрос является крайне важным, 247 респондентов





Это подтверждается и другими опросами, которые показывают мнение педагогических работников об угрозах, возникающих в связи с переходом на дистанционное обучение (на рис.2 угрозы оценены от 1 «минимальная» до 6 «максимальная»).

Анализ ответов респондентов в свободной форме выявил актуальные темы, среди них: взаимодействие с родителями, оплата труда и здоровье учителя и учащихся. Общаясь с родителями, педагоги сталкивались с двумя противоположными проблемами: чрезмерное вмешательство в учебный процесс и наоборот, недостаточная вовлеченность. Вопросы об оплате труда продемонстрировали беспокойство учителей по поводу ее снижения, изменения стимулирующих выплат, оплаты переработки. Тема здоровья затронула вопрос бережного отношения к участникам учебного процесса и переработки педагогических работников, размытия рамок рабочего дня.

Ниже перечислены и кратко описаны основные выявленные проблемы.

1. Проблема перегрузки педагогических работников: резкое увеличение рабочего времени.

Здесь можно выделить три причины. Первая, это резко возросшая интенсивность коммуникаций с родителями (законными представителями) обучающихся. Вторая, это резко возросшее время на проверку самостоятельных работ, и, в целом, на обратную связь с обучающимися. Третье, это резко возросшее время на методическую работу.

2. Проблема сохранения уровня заработной платы педагогических работников.

Эта проблема в большей степени относится к субъективно воспринимаемым угрозам, т.к. законодательство и подзаконные нормативные акты ни в одном документе не связывают педагогическую работу с обязательным личным присутствием на рабочем месте в образовательной организации. Учебная нагрузка также определя-

ется как учебная (преподавательская) работа по взаимодействию с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом. При этом не важно, ведется ли такое взаимодействие с личным контактом, или в дистанционном режиме. При сохранении нагрузки и размеров нормативных затрат на образовательную услугу со стороны органов, которые осуществляют функции и полномочия учредителей, объем заработной платы за счет средств бюджетов бюджетной системы РФ останется без изменений.

3. Проблема получения и (или) изменения оснований и условий назначения стимулирующих выплат работникам, а также компенсационных выплат.

Переход в дистанционный режим работы сам по себе не является основанием для отмены тех или иных стимулирующих выплат. Вместе с тем, могут возникнуть ситуации, когда за качественную деятельность, подразумевающую получение стимулирующей выплаты, эта рне может быть реализована (например, невозможно получить выплату за подготовку призеров олимпиад, которые не проводятся, за победу в конкурсах профессионального мастерства, которых нет, за разработку авторских программ, которые невозможно разрабатывать, и т.п.).

4. Проблема выполнения трудовых обязанностей работниками, специфика работы которых не предполагает возможности перевода в дистанционный режим.

Примером может выступать педагог группы продленного дня, реализовавший услугу присмотра и ухода, которая не может быть реализована дистанционно, или педагог-библиотекарь, старший вожатый, лаборант, работник столовой, водитель автобуса и т.п.

5. Проблема выполнения обязанностей работодателя перед работниками, которые были задействованы в оказании платных образовательных услуг и иной приносящей доходы деятельности.

В ситуации, когда платная образовательная и иная приносящая

доход деятельность прекратилась, для работников, занятых в ней, возможны простой (не по вине работника и работодателя), сокращение штатов и штатной численности. Трудовое законодательство предусматривает такие варианты решения.

6. Проблема компенсации расходов на использование собственного оборудования, пользования услугами связи.

Проблема реально существует, и связана с отсутствием или недостатком финансовых средств для компенсации у работодателя, а также с необходимостью оформлять компенсации через внесение изменений в систему оплаты труда и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с работником.

7. Проблема отсутствия оборудования, необходимого для организации дистанционного образовательного процесса .

Эта проблема реально существует и уже отрабатывается на федеральном уровне. Агентство стратегических инициатив совместно со Всероссийской политической партией «Единая Россия» и Министерством просвещения РФ запустили всероссийскую акцию, направленную на решение вопроса за счет добровольной помощи организаций-партнеров и волонтеров, в рамках которой помощь получили почти 20 тысяч педагогов.

8. Проблема отсутствия навыков и квалификации для полноценного использования дистанционных образовательных платформ и средств связи.

Проблема может решаться и успешно решается во многих организациях, через выявление дефицитов и взаимного обучения сотрудников, подготовки памяток, пошаговых инструкций и иных подобных документов, видеоинструкций. Ограничением в данном случае может выступать рабочее время работника, т.к. деятельность по обучению коллег, подготовке таких методических материалов входит в состав рабочего времени. Частично в ряде регионов студенты педагогических вузов оказывали такую помощь педагогам в качестве волонтеров.

9. Проблема сохранности персональных данных работника.

Работодатели стали собирать дополнительные персональные данные – с кем проживает работник в одном помещении, где он и его близкие отдыхали, находились в рабочих поездках и т.п. за границей и когда, какая температура у работника, контактировал ли он с кем-то, у кого подтверждена инфекция и т.п. Характер и масштаб собираемой персональной информации представляют угрозу нарушения конфиденциальности персональных данных.

По результатам исследований проблем перехода общеобразовательных организаций на дистанционное обучение экспертами ЦФЭРО Института образования НИУ ВШЭ разработан комплекс рекомендаций. Более подробно с материалами исследований и рекомендациями можно ознакомиться на сайте специального проекта «Учим в дистанте» (<http://uchim-v-distante.tilda.ws/>).