

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Департамент отраслевой деятельности

**Стратегические руководящие принципы МОТ
по содействию достойному труду работников
сферы образования детей младшего возраста**

Женева, 2014 г.

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА, ЖЕНЕВА

Copyright © Международная организация труда, 2014
Первое издание, 2017

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом № 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее, краткие выдержки из них могут воспроизводиться без разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение и перевод следует обратиться по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.iflgo.org.

Стратегические руководящие принципы МОТ по содействию достойному труду работников сферы образования детей младшего возраста, Совещание экспертов по Стратегическим руководящим принципам по содействию достойному труду работников сферы образования детей младшего возраста (Женева, 12-15 ноября 2013 г., Международное бюро труда), Департамент отраслевой деятельности, МБТ, Женева, 2013 г.

ISBN 978-92-2-428397-0 (print)
ISBN 978-92-2-428398-7 (web pdf)

Также опубликовано на английском языке: *ILO policy guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel*, ISBN 978-92-2-128645-5 (print), ISBN 978-92-2-128646-2 (web pdf), Женева, 2014 г., на французском языке: *Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance*, ISBN 978-92-2-228645-4, Женева, 2014 г., и на испанском языке: *Directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia*, ISBN 978-92-2-328645-3, Женева, 2014 г.

pre-school education / teacher / teaching personnel / conditions of employment / educational policy
06.05.1

Библиографическая запись МБТ

Названия, используемые в публикациях МБТ и соответствующие принятой в Организации Объединённых Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за взгляды, выраженные в подписанных статьях, исследованиях и других материалах, несут исключительно их авторы, и их публикация не означает одобрения Международным бюро труда выраженных в них взглядов.

Упоминание названий фирм и коммерческих продуктов и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого продукта или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания МБТ и цифровые продукты можно приобрести в крупных книжных магазинах или местных бюро МОТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland. Каталог изданий МБТ или список последних изданий можно получить бесплатно там же или по электронной почте: pubvente@ilo.org.

Посетите наш веб-сайт: www.ilo.org/publns.

Предисловие

Многие страны мира делают серьезные инвестиции в образование детей младшего возраста (ОДМ) в свете очевидности того факта, что обучение в дошкольном и младшем школьном возрасте, когда мозг ребенка активно развивается, может крайне позитивно повлиять на здоровье ребенка, его обучаемость и перспективы трудоустройства в будущем. По данным ЮНЕСКО, процент детей во всем мире, посещающих начальную школу, вырос с 33 – в 1999 году до 50 – в 2011 году.

В русле данной тенденции МОТ провела в Женеве в феврале 2012 года Глобальный форум, посвященный обсуждению условий труда работников сферы начального школьного образования, в ходе которого правительства государств-членов МОТ, представители работодателей и работников признали важность ОДМ, а также решающую роль персонала сферы ОДМ в обеспечении всеобщего доступа к качественному начальному школьному образованию. Отмечая, что персонал ОДМ зачастую работает в худших условиях, чем работники других сфер (уровней) образования, Форум призвал к повышению статуса и улучшению условий труда персонала ОДМ, а также обратился к Генеральному директору МОТ с просьбой созвать совещание экспертов для выработки руководящих принципов содействия достойному труду работников сферы ОДМ.

Результатом явилось проведенное в Женеве с 12 по 15 ноября 2013 года Совещание экспертов по Стратегическим руководящим принципам содействия достойному труду работников сферы начального школьного образования. В работе совещания, прошедшего под председательством г-на Сэмми Ниамбари (Комиссар по вопросам труда, Кения), приняли участие пять экспертов, назначенных правительствами Аргентины, Республики Кореи, Латвии, Ливана и Южной Африки, а также по пять экспертов, назначенных группами работодателей и работников Административного совета МБТ, соответственно. В дискуссии также приняли участие тридцать четыре наблюдателя от правительств, десять наблюдателей от работников и представители соответствующих межправительственных (МПО) и международных неправительственных организаций (НПО). В результате четырех дней напряженных дискуссий и на основе проекта, подготовленного Международным бюро труда, эксперты единогласно приняли настоящие Стратегические руководящие принципы содействия достойному труду работников сферы начального школьного образования. Руководящие принципы были утверждены к публикации и распространению Административным советом МБТ на его 320-й сессии в марте 2014 года.

Руководящие принципы являются первым международным документом, посвященным непосредственно статусу работников начального школьного образования. МОТ гордится возможностью содействовать повышению уровня начального школьного образования в мире, улучшая условия труда людей, предоставляющих эти важнейшие образовательные услуги. Наряду с тем, что многие страны увеличивают инвестиции в услуги ОДМ, стремясь достигнуть поставленных целей в области дошкольного образования и улучшить жизнь детей, мы всецело надеемся на то, что наши усилия также повлекут за собой улучшение условий труда и жизни персонала сферы ОДМ.

Алетта ван Леур
Директор, Департамент отраслевой деятельности

Содержание

	<i>Стр.</i>
Предисловие	iii
Сокращения.....	vii
1. Общий обзор.....	1
1.1. Цели.....	1
1.2. Использование.....	1
1.3. Сфера применения	2
1.4. Определения	3
2. Общие функции, права и обязанности	4
2.1. Правительства	4
2.2. Работодатели и организации работодателей.....	6
2.3. Персонал ОДМ, профсоюзы и организации.....	7
2.4. Некоммерческие провайдеры	8
2.5. Иные участники ОДМ	8
3. Цели и политика ОДМ.....	8
3.1. ОДМ как общественное благо и основополагающее право.....	8
3.2. Содержание ОДМ: программы и методики обучения.....	9
3.3. Финансирование ОДМ как инвестиция для обеспечения качества, справедливости и устойчивого развития	10
4. Подготовка к профессии.....	12
4.1. Обучение и профессиональная подготовка.....	12
4.2. Обучение и профессиональная подготовка лидеров, менеджеров и вспомогательного персонала	13
4.3. Учреждения образования и профессиональной подготовки	14
4.4. Лицензирование и аккредитация	15
5. Наем, расстановка и удержание персонала	16
5.1. Стратегии найма	16
5.2. Обеспечение разнообразия	18
5.3. Управление расстановкой кадров	19
5.4. Проверка биографических данных и благонадежности.....	20
5.5. Введение в должность	20
5.6. Мобильность	21
6. Профессиональный и карьерный рост	21
6.1. Повышение квалификации (ПК)	21
6.2. Аналитическая практика	23

	<i>Стр.</i>
6.3. Карьерный рост	23
6.4. Прочие инициативы по удержанию кадров.....	24
7. Условия труда.....	25
7.1. Оплата труда.....	25
7.2. Иные финансовые стимулы	26
7.3. Трудовые отношения и договоры.....	26
7.4. Дисциплинарный регламент	27
7.5. Неполная занятость.....	28
7.6. Вспомогательный персонал и специалисты без высшего образования.....	29
7.7. Лидеры ОДМ.....	29
7.8. Отпуска	30
7.9. Работники ОДМ с семейными обязанностями.....	30
7.10. Работники ОДМ с ограниченными возможностями или живущие с ВИЧ/СПИДом	31
8. Условия обучения и преподавания.....	31
8.1. Рабочая нагрузка	32
8.2. Соотношение числа детей на одного работника ОДМ.....	33
8.3. Здоровье и безопасность	34
8.4. Рабочее место, свободное от насилия	35
8.5. Инфраструктура и ресурсы ОДМ.....	35
9. Социальное страхование и социальное обеспечение	36
9.1. Социальное страхование	36
9.2. Охрана материнства или отцовства.....	36
10. Оценка работников ОДМ во имя качественной практики	37
10.1. Цель и формы оценки	37
10.2. Профессиональная этика.....	39
11. Управление ОДМ и социальный диалог	39
11.1. Управление ОДМ и межотраслевая координация	39
11.2. Продвижение социального диалога	41
12. Мониторинг и последующие меры по реализации Руководящих принципов	42
Библиография	45
Список участников.....	49

Сокращения

ПК	повышение квалификации
ОДМ	образование детей младшего возраста
ОДВ	Образование для всех
ИСУО	информационная система управления образованием
ВВП	валовый внутренний продукт
ИКТ	информационно-коммуникационная технология
МПО	межправительственная организация
МОТ/МБТ	Международная организация труда/Международное бюро труда
МСКО	Международная стандартная классификация образования
НПО	неправительственная организация
ИСУП	информационная система управления преподаванием
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения

1. Общий обзор

1.1. Цели

1. Настоящие Руководящие принципы устанавливают принципы содействия достойному труду работников сферы ОДМ в качестве путей обеспечения всеобщего доступа к высококачественным услугам ОДМ. Данные принципы касаются условий труда и занятости персонала ОДМ, а также смежных вопросов: финансирования ОДМ, программ и учебной практики, социального страхования, профессиональной этики и систем управления ОДМ.
2. Данные Руководящие принципы призваны служить справочным руководством по основным нормам, которые должны быть учтены при разработке и внедрении политических, стратегических, законодательных, административных мер ОДМ, равно как и механизмов социального диалога, включая коллективные трудовые договоры. Для достижения поставленных данным документом целей Руководящие принципы могут внедряться постепенно, с учетом различных национальных условий, культур, а также социального, экономического и политического контекста.
3. Настоящие Руководящие принципы, по мере возможности, включают в себя:
 - a) основные принципы международного трудового права, установленные международными трудовыми нормами, принятыми МОТ;
 - b) основные принципы, провозглашенные в 2008 году Декларацией МОТ о социальной справедливости во имя справедливой глобализации;
 - c) принципы, перечисленные в совместной Рекомендации МОТ/ЮНЕСКО 1966 года о положении учителей, распространяющейся на воспитателей яслей и детских садов;
 - d) принципы и передовой опыт, применяемые непосредственно в ОДМ и изложенные в соответствующих правовых и политических документах, перечисленных в библиографии;
 - e) передовой опыт государств-членов МОТ в области законодательства, государственного управления и практической работы.
4. В случаях, когда уровень условий труда персонала ОДМ изначально более высок, чем это предписывается данными Руководящими принципами, положения Руководящих принципов не должны использоваться для понижения уже существующего уровня.

1.2. Использование

5. Настоящие Руководящие принципы предназначены для использования организациями и лицами, занимающимися разработкой политики, практической деятельности и организации услуг ОДМ на международном, национальном, региональном, местном, отраслевом уровне, на рабочем месте (в государственном и частном секторе) или на дому, а именно:

-
- a) органами государственного управления на всех уровнях, будь то регулирующие органы или государственные поставщики услуг ОДМ на национальном, региональном или местном уровне;
 - b) работодателями и руководителями частных поставщиков услуг ОДМ и представляющими их организациями;
 - c) персоналом ОДМ, профсоюзами и иными организациями, представляющими персонал ОДМ;
 - d) учреждениями по обучению и подготовке персонала ОДМ;
 - e) родительско-учительскими ассоциациями и иными представителями родителей;
 - f) политиками, лидерами в области образования и общинными лидерами¹;
 - g) МПО и НПО.

1.3. Сфера применения

6. ОДМ является частью образовательного континуума, начиная с момента рождения ребенка, когда основной упор делается на раннее развитие за счет образования детей младшего возраста, и до момента перехода к начальной школе, который может носить более формальный характер. Настоящие Руководящие принципы применимы к любым структурам, предоставляющим ОДМ и подпадающим под определение, приведенное ниже в разделе 1.4. Руководящие положения могут считаться применимыми и к структурам, ориентированным преимущественно на обеспечение ухода за детьми, в том случае, если образовательная составляющая их работы в целом соответствует минимальной образовательной составляющей, предусмотренной для подобной работы согласно определению раздела 1.4, или же превосходит ее.
7. Согласно определению, приведенному в пункте 6 и разделе 1.4, настоящие Руководящие принципы предназначены к применению как в государственных, так и в частных, в том числе и частных некоммерческих, структурах, независимо от уровня их регулирования и управления – национального, местного или институционального; независимо от того, регулируется ли их деятельность одним руководящим органом, объединяющим различные службы для детей на общей базе, или же несколькими, и независимо от источника их финансирования.
8. Признавая тот факт, что обучение важным когнитивным, эмоциональным, лингвистическим и социальным навыкам начинается с самого рождения, и, признавая целесообразность обеспечения сферы образования детей младшего возраста квалифицированным персоналом, можно предусмотреть, по мере необходимости, применение отдельных элементов настоящих Руководящих принципов и в отношении организованных структур раннего ухода за детьми, включая организованный уход на дому.

¹ Применительно к настоящим Руководящим принципам «общинные лидеры» означают лицо или лиц, признаваемых в качестве представителей местных общин, имеющих общую заинтересованность в услугах ОДМ.

1.4. Определения

Применительно к настоящим Руководящим принципам использованы следующие определения:

- 9. Образование детей младшего возраста (ОДМ)** согласно определению Организации Объединенных Наций по образованию, науке и культуре (ЮНЕСКО) представляет 0 уровень по Международной стандартной классификации образования (МСКО). Данный уровень обозначает программы для детей младшего возраста с обязательной образовательной составляющей (рекомендуется минимальный эквивалент учебных занятий в размере двух часов в день и 100 дней в год), направленные на развитие социально-эмоциональных навыков, необходимых для участия в жизни школы и общества, закладывание определенных базовых навыков академического обучения и подготовку детей к переходу в систему начального школьного образования (1 уровень МСКО). В соответствии с настоящими Руководящими принципами такие программы:
- a) предназначены для предоставления организованного и продуманного комплекса обучающих занятий в безопасной и здоровой среде, позволяющих детям учиться, взаимодействуя со сверстниками посредством творческой и игровой деятельности, под руководством квалифицированного персонала ОДМ, не обязательно в рамках структурной организации ОДМ;
 - b) разделяются на две основные категории: ОДМ, предназначенное для детей раннего возраста (в возрастном диапазоне от 0 до 2 лет) и дошкольное обучение, адресованное детям от 3 лет и до перехода на ступень начального школьного образования;
 - c) обозначаются как ОДМ, игровая группа, ясли, детский центр, дошкольная группа, группа дошкольного обучения, детский сад, начальное обучение, группа раннего развития или иначе, в соответствии с принятой национальной или международной терминологией;
 - d) обычно создаются на базе школ или иных учреждений для группы детей (например, на базе центра, общины или на дому), помимо исключительно частных форм на семейной основе, которые могут быть целесообразными, но не работают в рамках определенной программы (например, уход и неформальное обучение, обеспечиваемые родителями, родственниками, друзьями или надомными работниками);
 - e) создаются и управляются в соответствии с издаваемыми или признанными соответствующими органами справочными или регулируемыми документами (включая руководящие принципы, нормативы или инструкции), описывающими возможности обучения, предоставляемые детям младшего возраста.
- 10. Персонал ОДМ и организации персонала ОДМ:** в свете настоящих Руководящих принципов и согласно приведенному выше определению, данный термин обозначает лиц, занимающихся ОДМ на практике, профсоюзы или организации, представляющие интересы работников структур ОДМ, а также лиц, непосредственно нанятых системой ОДМ или институциональным работодателем, включая:
- a) всех отвечающих за деятельность по обучению, воспитанию и уходу за детьми младшего возраста учителей и воспитателей, имеющих педагогическую квалификацию в соответствии с требованиями вышестоящих органов образования в отношении данной профессиональной категории;

-
- b) менеджеров или руководителей – работников, которые осуществляют непосредственное управление или руководство ОДМ на местах, как от себя лично, так и от имени работодателя; кроме этого, вышеуказанные работники также имеют право проводить или не проводить учебные занятия или быть задействованы в работе по обеспечению учебного процесса;
 - c) квалифицированных профессионалов в сфере образования, специалистов по уходу, сестер и иной вспомогательный персонал, обладающий профессиональной квалификацией в соответствии с положениями о лицензировании национальных или субнациональных властей;
 - d) помощников учителя и работников подобного профиля, оказывающих педагогическую поддержку квалифицированному персоналу;
 - e) учеников и стажеров соответствующего профиля, в отношении которых можно предполагать наличие трудовых отношений с работодателем ОДМ.

11. Работодатели и организации работодателей: за исключением иного, обозначаемого ссылкой на «государственных работодателей», в свете настоящих Руководящих принципов, обозначает, соответственно: а) частных работодателей, независимых от государственных властей, физических или юридических лиц или предприятий, нанимающих персонал ОДМ посредством трудовых отношений в соответствии с определением МОТ; б) организации, представляющие работодателей.

12. Некоммерческие провайдеры: в свете настоящих Руководящих принципов обозначает негосударственных провайдеров услуг ОДМ на светской или конфессиональной основе.

13. Участники ОДМ: в свете настоящих Руководящих принципов обозначает государственных и частных провайдеров, организации работодателей и персонала ОДМ, политические и административные органы ОДМ, профессиональные органы, представителей родителей, гражданского общества и общин, а также учреждения по обучению и профессиональной подготовке персонала ОДМ.

2. Общие функции, права и обязанности

2.1. Правительства

14. Правительства несут основную ответственность за предоставление качественных услуг ОДМ, либо посредством госуслуг, либо за счет обеспечения доступа к качественным и доступным по цене частным услугам. Правительственным структурам разных уровней, отвечающим за обеспечение ОДМ, следует:

- a) в тесном сотрудничестве с участниками ОДМ установить четкие цели по достижению всеобщей доступности услуг ОДМ для каждой конкретной возрастной группы в рамках своих юрисдикций, а также определить сроки реализации данных целей. Цели могут быть сформулированы в комплексном политическом рамочном документе, стратегии, руководящих принципах или иных инициативах, в которых должно быть также описано, каким образом эти цели будут достигнуты. В целях достижения всеобщего доступа к услугам ОДМ и равноправия, а также и качества предоставляемых услуг следует прописать основы национальной политики для того, чтобы гарантировать предоставление услуг ОДМ для всех

детей, в том числе и детей из неблагополучных, маргинальных и незащищенных слоев населения²;

- b) поддерживать данную политику необходимыми законодательными и административными актами с тем, чтобы установить права, обязанности и способы выполнения или применения для всех заинтересованных государственных или частных сторон;
- c) обеспечивать механизмы должной координации политики и практики между различными министерствами и департаментами, разными уровнями управления, госучреждениями и институтами и частными провайдерами;
- d) установить цели развития для детей младшего возраста в положениях о ОДМ и производить периодическую оценку этих целей с помощью процесса контроля качества, пересматривая их в свете тенденций в отрасли, в сфере образования и в связи с другими потребностями общества;
- e) обеспечивать применение политики и стандартов в отношении основных областей ОДМ, таких как: цели обучения, программы и методические указания; управление и руководство институтами и системами; финансирование ОДМ; квалификация, профессиональная подготовка, статус профессионального развития и условия труда персонала ОДМ; инфраструктура и оборудование; мониторинг и оценка; и социальный диалог;
- f) обеспечивать применение политики и стандартов ОДМ в отношении всех провайдеров, государственных и частных, на базе организаций и на дому, а также отражение ими потребностей неблагополучных, маргинальных и незащищенных слоев населения и детей с особыми потребностями;
- g) обеспечивать, чтобы потребности работников, несущих бремя семейной ответственности, находили свое отражение в политике и стандартах ОДМ;
- h) гарантировать адекватный уровень выделения национальных ресурсов для обеспечения и предоставления общедоступного и качественного ОДМ и, при необходимости, вместе с партнерами из ОДМ вести работу по мобилизации дополнительных ресурсов из негосударственных источников, а также взять на себя обязательства по поддержанию и улучшению финансирования ОДМ для достижения меняющихся целей по доступу и качеству предоставляемых услуг;
- i) обеспечить предоставление и организацию безопасной, здоровой и потенциально развивающейся среды преподавания и обучения в сфере ОДМ, свободной от любых форм дискриминации и с грамотной политикой в области кадровых ресурсов;
- j) организовывать начальное обучение/профессиональную подготовку персонала ОДМ;
- k) поддерживать активное использование персоналом ОДМ возможностей повышения квалификации (ПК);

² Применительно к настоящим Руководящим принципам термин «неблагополучные, маргинальные и незащищенные слои населения» обозначает слои населения с более высоким риском нищеты и социальной изоляции, чем население в целом. Эти слои населения могут включать, не ограничиваясь при этом таковыми, следующие группы: этнические, религиозные и языковые меньшинства, мигранты, коренные и племенные народы, лица, живущие с ВИЧ, СПИДом и иными заболеваниями, лица с ограниченными возможностями и люди, находящиеся в условиях чрезвычайной ситуации или конфликта.

-
- l) осуществлять мониторинг и применение, по мере возможности, политики и стандартов ОДМ, в том числе, минимальной заработной платы и условий труда, квалификационных стандартов и коллективных договоров;
 - m) обеспечивать механизмы предотвращения и разрешения споров;
 - n) тесно сотрудничать с участниками ОДМ в вопросах управления и принятия оперативных решений;
 - o) в консультации с соответствующими исследовательскими институтами организовывать либо предоставлять возможности (исследовательский совет, ассоциация или эквивалентная инстанция), с помощью которых можно было бы проводить всесторонние исследования и сбор данных об услугах ОДМ, прогрессе и пробелах и использовать их для более эффективного развития, воплощения, оценки и реформирования процесса предоставления ОДМ.

2.2. Работодатели и организации работодателей

15. Работодатели и их организации играют важную роль в разработке политики ОДМ и ее применении, мобилизации ресурсов в дополнении к государственному финансированию и в непосредственном предоставлении возможности частного обучения. Права, функции и обязанности работодателей включают:

- a) непосредственное участие, по мере необходимости, в финансировании ОДМ на добровольной основе. Работодатели также могут сотрудничать с другими участниками ОДМ в целях привлечения ресурсов, необходимых для реализации согласованной политики;
- b) в тех случаях, когда они являются непосредственными провайдерами ОДМ, обеспечивать предоставление качественного ОДМ и достойного труда для персонала ОДМ с соблюдением политики и стандартов, установленных соответствующими органами и национальными законами и регламентами, а также принципами, сформулированными в настоящих Руководящих принципах;
- c) право принадлежащих работодателям центров ОДМ на автономию и самоуправление, необходимые для эффективного принятия решений в области управления, оперативной работы и учебной деятельности в соответствии с политикой, правительственными стандартами и профессиональной этикой ОДМ;
- d) в соответствии с подпунктом 15 c), тесное сотрудничество с участниками ОДМ при осуществлении управления и принятии оперативных решений;
- e) в соответствии с национальным законодательством и практикой: а) участие в обсуждении образовательной политики; б) создание и поддержание механизмов социального диалога с персоналом ОДМ и представляющими его интересы организациями для определения условий труда и профессионального развития в рамках принадлежащих работодателю и руководимых им институтов ОДМ.

16. Для обеспечения реализации прав работодателей, а также их функций и ответственности организации работодателей могут:

- a) разрабатывать и продвигать политику организации работодателей в поддержку доступных по цене, высококачественных и общедоступных услуг ОДМ;
- b) в соответствии с подпунктом 15 c), содействовать тесному сотрудничеству с организациями персонала ОДМ, представителями родителей и общин и

структурами управления образованием в области управленческих и оперативных решений;

- c) помогать представителям работодателей в осуществлении их прав, функций и ответственности в вопросах ОДМ путем координации обмена информацией, консультирования по вопросам политики, пропаганды и освещения затрагивающих их общих вопросов и вопросов, связанных с их местом работы;
- d) вносить свой вклад в разработку, проектирование, оценку и пересмотр учебной практики, задач и программ.

2.3. Персонал ОДМ, профсоюзы и организации

17. Факты все больше свидетельствуют о том, что персонал ОДМ играет центральную роль в обеспечении и предоставлении общедоступного высококачественного ОДМ. В число основных прав, функций и ответственности, необходимых для обеспечения работниками сферы ОДМ максимального вклада в реализацию этих целей, входят:

- a) забота об обучении и благополучии всех находящихся под их ответственностью детей без каких-либо различий. Для этого в сотрудничестве с государственными и частными работодателями персонал может определять и соблюдать максимально достижимые профессиональные и этические нормы при выполнении работы в интересах обучаемых младшего детского возраста и их родителей, в том числе в виде кодексов этики или поведения;
- b) доступ к профессиональному развитию и активное задействование его возможностей в течение всей жизни, включая членство в профессиональных ассоциациях;
- c) предоставление академической свободы при выполнении своих профессиональных обязанностей – выбор и адаптация учебных материалов, методик, оценки прогресса детей – в рамках утвержденных целей и стандартов, установленных управлениями ОДМ;
- d) свобода осуществлять на практике все гражданские, политические, культурные и социальные права, распространяющиеся на других граждан;
- e) в соответствии с национальным законодательством, ратифицированным международными трудовыми нормами и практикой: а) участие в диалоге об образовательной политике и целях; б) установление и поддержание механизмов социального диалога с государственными и частными работодателями ОДМ и представляющими их организациями для определения профессиональных условий трудоустройства и профессионального развития персонала ОДМ.

18. Для оказания поддержки в осуществлении прав, функций и обязанностей персонала ОДМ, профессиональным союзам и организациям, представляющим сотрудников, следует:

- a) разрабатывать и продвигать политику профсоюзов и иных организаций персонала ОДМ в поддержку доступных по цене, высококачественных и общедоступных услуг ОДМ;
- b) по необходимости сотрудничать с иными участниками ОДМ в целях мобилизации требуемых ресурсов для осуществления согласованной политики;
- c) сотрудничать в области разработки профессиональных стандартов;

-
- d) способствовать аккредитации профессиональной подготовки, регуляризации, профессионализации и организации персонала ОДМ из неформального сектора;
 - e) содействовать персоналу ОДМ в реализации своих прав, функций и ответственности в вопросах ОДМ, а также осуществления достойного труда на практике;
 - f) способствовать разработке, проектированию, оценке и обзору учебной практики, целей и программ.

2.4. Некоммерческие провайдеры

19. Некоммерческие провайдеры ОДМ могут предлагать важные услуги, способствующие доступу, особенно для неблагополучных, маргинальных или незащищенных групп населения, однако их наличие не должно служить предлогом для сокращения ответственности правительств за ОДМ. Независимо от источника финансирования и от того, какими органами регулируется их деятельность, некоммерческие провайдеры ОДМ должны придерживаться тех же целей, задач и стандартов, что были установлены соответствующими органами образования или детскими службами для других государственных и частных провайдеров. Для этого финансовые и регулирующие органы должны по возможности осуществлять финансирование некоммерческих организаций продвижения и поддержки ОДМ с целью разработки учебных и методических материалов для центров и персонала ОДМ.

2.5. Иные участники ОДМ

20. Необходимо консультироваться с представителями родителей по вопросам определения условий труда персонала ОДМ и минимальных стандартов качества с тем, чтобы обеспечить прозрачность, равноправие и политическую поддержку в отношении целей ОДМ, информированный выбор и лучшую координацию подходов к организации ОДМ на дому или на базе обучения в центрах. Необходимо консультироваться с представителями родителей при разработке и организации услуг ОДМ для принятия во внимание потребностей работников, обремененных семейными обязанностями. Требуются особые усилия для привлечения родителей из неблагополучных, маргинальных и незащищенных групп населения и родителей детей с особыми потребностями.

21. Следует проводить консультации с общинными лидерами по вопросам определения целей, минимальных стандартов качества и работы структур ОДМ. Требуются особые усилия (информационные каналы, руководящие комитеты) со стороны органов управления образованием, провайдеров ОДМ и персонала для осуществления взаимодействия с общинами, особенно в условиях конфликта или чрезвычайной ситуации для того, чтобы обеспечить непрерывность услуг ОДМ. В случаях, когда ОДМ является децентрализованным и организуется, в основном, на местном уровне, общинные лидеры играют важную роль в увеличении масштаба таких усилий и поднятии их на новый уровень.

3. Цели и политика ОДМ

3.1. ОДМ как общественное благо и основополагающее право

22. ОДМ должно рассматриваться как часть основополагающего права человека на образование и как общественное благо и услуга, представляющая всеобщий интерес

вследствие важности образования детей младшего возраста в плане поддержки права каждого ребенка на качественное образование без дискриминации, а также в силу доказанности его пользы для детей и общества. С экономической и социальной точек зрения ОДМ должно рассматриваться в качестве базовой инвестиции в благосостояние и стабильное развитие каждой нации. Поэтому следует уделять приоритетное внимание созданию общедоступных и по возможности бесплатных услуг ОДМ максимально высокого качества. Политика в отношении дошкольного обучения (согласно определению МСКО) по возможности должна быть нацелена на обеспечение его бесплатности.

23. Толкование и применение данного основополагающего руководящего принципа не должно ограничивать или отрицать ни право родителей или законных опекунов выбирать для своих детей структуры ОДМ, отличные от организованных государством или иными государственными органами, ни право отдельных лиц и организаций создавать и вести частные институты ОДМ, в той мере, в которой таковые соответствуют минимальным стандартам качества обучения и организации, предписанным законом, регламентом и политикой.
24. Во исполнение настоящих основополагающих руководящих принципов услуги в сфере ОДМ должны быть доступны любому ребенку соответствующего возраста, без какой-либо дискриминации.

3.2. Содержание ОДМ: программы и методики обучения

25. Растет признание того, что ОДМ должно обеспечивать целостный, ориентированный на ребенка и инициируемый ребенком подход к обучению в интересах здоровых и адаптированных детей с особым упором на возрастную категорию от 0 до 2 лет, которой в настоящее время уделяется меньше внимания, чем детям в возрасте от 3 до 6 лет. Органы ОДМ могут рассмотреть возможность создания рамок качества для ОДМ, акцентируя важность игры, творчества, познания через опыт, открытой программы, развития социального взаимодействия и навыков общения, а также физического, эмоционального и языкового развития. Такие рамки должны включать в себя все области развития. Персонал и институты ОДМ должны пользоваться автономией выбора и организации учебной практики, направленной на увеличение практического опыта детей, рост их коммуникативных и когнитивных возможностей на базе комплексного подхода. Рамки обучения должны быть достаточно гибкими, позволяющими и предусматривающими использование различных подходов по достижению целей обучения, равно как предусматривающими последующую практику, адаптированную к различным обстоятельствам, а также экспериментальные методики обучения.
26. Создание программ и выбор методик преподавания и обучения как часть работы по установлению стандартов является важным вкладом в содействие равенству и справедливости. Настойчиво рекомендуется, чтобы программы и методики ОДМ:
 - a) уделяли особое внимание недопущению или преодолению гендерной дискриминации и искореняли стереотипы и/или фаворитизм в дидактических материалах и методиках;
 - b) ценили культурное и лингвистическое разнообразие, особенно в отношении языков коренных народов и меньшинств, использовали родной или местные языки в качестве среды преподавания и обучения и, там, где это уместно, прибегали к двуязычному обучению;

-
- с) учитывали особые потребности неблагополучных, маргинальных и незащищенных групп населения, в частности, живущих в условиях бедности, вооруженных конфликтов или чрезвычайных ситуаций.

27. Разработка программ и выбор обучающих методик в равной степени важны для начального образования/профессиональной подготовки, постоянного профессионального развития, удовлетворенности работой, мотивации и квалификации работников ОДМ. Программы и ориентация обучения, определяемые политикой и стандартами, должны обеспечивать четкое руководство в отношении надлежащих методов и целей обучения, предоставляя при этом ОДМ профессиональную и институциональную автономию.

28. Программы и методики обучения должны периодически пересматриваться и обновляться, данный процесс должен проводиться в сотрудничестве с организациями работодателей и персонала ОДМ, а также других участников ОДМ.

3.3. Финансирование ОДМ как инвестиция для обеспечения качества, справедливости и устойчивого развития

29. Примеры передового опыта в системах ОДМ показывают, что стабильное государственное финансирование в сочетании с установлением норм и правовым регулированием относится к основным факторам достижения целей в области качества, в частности найма высококвалифицированного персонала ОДМ. На правительства возлагается основная ответственность за обеспечение должного уровня национального финансирования, достаточного для достижения основной цели: гарантирования общедоступного ОДМ максимально высокого качества. Поэтому правительства должны:

- а) устанавливать цели по инвестициям в ОДМ, в осуществлении которых будут задействованы все соответствующие министерства, департаменты, агентства и уровни власти – национальные, региональные и местные – для достижения национального целевого ориентира, определяемого в виде процента от валового внутреннего продукта (ВВП) и в виде процента от государственного бюджета на образование. Для обеспечения качества и доступности ОДМ на уровне начального образования необходимо рассматривать целевые ориентиры для инвестиций в ОДМ: не менее 1% ВВП и 10% от общегосударственного финансирования образования, – или одновременно, или в качестве поэтапно достигаемой цели с фиксированным временным графиком. Целевые ориентиры в области финансирования также могут включать в себя особые положения о начальном образовании, профессиональном росте и разработке условий труда персонала ОДМ в соответствии с принципами достойного труда. Такое финансирование не должно предоставляться в ущерб финансированию иных образовательных услуг или услуг по уходу за детьми;
- б) развивать и последовательно внедрять посредством общей системной координации стратегический план эффективного распределения ресурсов в ОДМ в соответствии с приоритетами и критериями справедливости (механизмы справедливого финансирования особенно важны в условиях федеральных или децентрализованных систем), уделяя особое внимание достижению целей по качеству услуг ОДМ для всех детей, обучению в раннем детстве (0-2 года), предоставлению услуг ОДМ в сельских и удаленных районах, а также потребностям неблагополучных, маргинальных и незащищенных групп населения;
- с) разрабатывать и применять политику или механизмы финансирования, ориентированные на неблагополучные, маргинальные и незащищенные группы населения,

например программы условных доходов на основании социальной помощи и субсидии для семей с низким доходом, как в городской, так и в сельской местности;

- d) создать координационный механизм с привлечением социальных партнеров и участников ОДМ в целях продвижения, мониторинга и внесения предложений о пересмотре законодательства и иных способах, помогающих обеспечить реализацию национального стандарта финансирования ОДМ;
- e) создать систему оценки программ и регулярно докладывать об использовании ресурсов, выделяемых на ОДМ, в целях обеспечения прозрачности и подотчетности гражданам и пользователям.

30. В то время как государственное финансирование играет центральную роль в устойчивости и справедливости доступа к ОДМ, частные инвестиции в ОДМ могут служить важным дополнением к государственным, при этом альтернативные модели финансирования и реализации ОДМ могут входить в регулирующие рамки ОДМ. Правительства могут содействовать дополнительному частному финансированию ОДМ путем разработки новаторских механизмов в результате консультаций и в сотрудничестве с партнерами ОДМ, с тем чтобы привлечь дополнительные ресурсы из различных негосударственных источников в поддержку реализации национальных целей ОДМ. Такие ресурсы могут включать в себя непосредственные инвестиции предприятий в инфраструктуру ОДМ; сборы или субсидии для детей работников; налоговые льготы или кредиты предприятиям или индивидуальным лицам; акцизные сборы на второстепенные потребительские товары (например, алкогольные напитки и табак); доходы от лотерей и иной деятельности, конкретно направленной на сбор средств; долевое участие родителей в соответствии с родительской платежеспособностью; налоги с финансовых сделок и вклад неформальной экономики – в развивающихся странах.

31. Там, где существенную роль играют частные провайдеры ОДМ, правительства должны принимать меры по обеспечению доступа к услугам ОДМ для всех, особенно для неблагополучных, маргинальных и незащищенных групп населения. Такие меры могут включать в себя субсидии на оплату услуг ОДМ, налоговые льготы для групп с низким доходом, регулирование структуры сборов с индексацией по доходу семей и программы поддержки для нуждающихся семей в целях обеспечения справедливости, доступности и поддержания качества образования.

32. В дополнение к национальным мерам по финансированию, национальные и международные агентства помощи и международные банки развития должны максимально приоритетно выделять сферу ОДМ в своей политике отраслевого финансирования и в решениях о поддержке развивающихся стран, особенно стран, которым предстоит максимально долгий путь по достижению Цели 1 – «Образование для всех». Это может происходить, например, за счет выделения больших объемов финансирования на ОДМ, прямой поддержки национальных и местных государственных институтов ОДМ, договоренностей о прямых займах и списания задолженности с привязкой к осуществлению целей по обеспечению доступа к ОДМ и качеству ОДМ. В соответствии с принципами эффективности и стабильности помощи, правительства стран-партнеров, социальные партнеры и иные участники ОДМ должны непосредственно привлекаться к решениям о распределении официальной помощи на развитие, предназначенной ОДМ.

4. Подготовка к профессии

4.1. Обучение и профессиональная подготовка

33. Обеспечение качественного ОДМ зависит от адекватных инвестиций в начальное обучение и профессиональную подготовку персонала ОДМ, обеспечивающих для всего персонала ОДМ подготовку, сопоставимую с подготовкой учителей начальной школы с соответствующим профессиональным статусом и обязанностями. Поэтому начальное образование должно основываться на высочайших уровнях квалификации в соответствии с установленными программами и методиками: от минимального уровня квалификации на уровне первой степени высшего образования согласно национальным стандартам (от двух лет обучения после завершения среднего образования до степени бакалавра высшего образования или эквивалентной квалификации) и, постепенно, до степени магистра или выше. Начальное образование должно дать персоналу ОДМ необходимые профессиональные знания и навыки, позволяющие грамотно реагировать на потребности и проблемы обучения всех детей. Оно должно включать в себя:

- a) обширные знания о развитии ребенка, обучении, играх, дидактике и благополучии;
- b) обширные знания о здоровье и безопасности матери и ребенка, основы первой помощи, оптимальное кормление младенца и ребенка младшего детского возраста³;
- c) коммуникацию и эмпатию (реагирование) в отношениях с детьми, родителями и общиной;
- d) способности к творчеству, инновациям и самоанализу для реализации целостного подхода к обучению, извлечения уроков из практики и адаптации практики в целях улучшения среды обучения и реагирования на неожиданные проблемы преподавания и обучения;
- e) осознание и умение передать ценности, знания, необходимые для обеспечения мира, гендерного равенства, терпимости и толерантности к разнообразию;
- f) при необходимости, развитие умений и навыков, требующихся для работы с: детьми, представляющими группы риска; детьми-инвалидами и детьми с особыми образовательными потребностями; живущими с ВИЧ/СПИДом; неблагополучными вследствие бедности, географического положения (удаленные районы) или социальной изоляции детьми или с детьми, представляющими группы меньшинств или этнические группы, преобладающим языком для которых является коренной язык или диалект;
- g) наблюдение за детьми и оценка, а также работа в различных контекстах ОДМ.

34. Подготовка к карьере в ОДМ должна соблюдать и, соответственно, основываться на руководящем принципе о том, что наилучшей подготовкой персонала ОДМ является континуум, четко связывающий начальную подготовку, введение в практику и повышение квалификации (ПК) в течение всей практической карьеры специалиста ОДМ.

³ В соответствии с международными рекомендациями о грудном вскармливании и хранении грудного молока. См. ВОЗ (2001).

-
35. Подготовка специалистов ОДМ также должна включать практический опыт за счет ученичества и стажировок по возможности в разнообразных сферах ОДМ, под наблюдением квалифицированного персонала ОДМ. Такая практика должна иметь временную привязку, четкие обучающие цели и поддержку посредством кураторства и обратной связи.
36. Начальное обучение и подготовка должны, по мере возможности, финансироваться за счет государственных инвестиций или из смешанных, государственных и добровольных частных, источников, с тем, чтобы предлагать бесплатное образование или образование по минимальной цене, позволяя кандидатам из менее обеспеченных слоев и представителям групп меньшинств становиться специалистами ОДМ. Следует рассмотреть возможность стипендий и займов под низкий процент для обучающихся.
37. Целью национальной политики в области ОДМ должно стать обеспечение максимально возможной подготовки всего персонала ОДМ и наличие у него полной и соответствующей квалификации для выполнения своей конкретной работы. В случаях, когда острый дефицит персонала или ресурсов требует набирать персонал ОДМ более низкой профессиональной квалификации, подобные меры должны рассматриваться как временные и компенсироваться иными политическими мерами по недопущению снижения качества и обеспечению полного выполнения целей по квалификации, включая:
- a) специальные меры по возможно быстрому повышению квалификации неквалифицированного персонала за счет мер повышения квалификации и практического обучения на рабочем месте;
 - b) работа менее квалифицированного персонала под наблюдением профессионально квалифицированных специалистов. Политикой должно предписываться соотношение числа менее квалифицированных работников, работающих под наблюдением полностью квалифицированных специалистов, и минимальное число часов подобной производственной практики.

В подобных ситуациях для обеспечения качества может использоваться установление привязанных ко времени целей по достижению полностью квалифицированного статуса всем персоналом ОДМ или его абсолютным большинством.

38. Профессиональная подготовка должна иметь привязку к программам и методикам преподавания, отражающим принципы, устанавливаемые в пунктах 33 и 39. Вместе с тем, профессиональная подготовка должна стимулировать самостоятельность и творчество в применении программ и методик преподавания.

4.2. Обучение и профессиональная подготовка лидеров, менеджеров и вспомогательного персонала

39. Как и в любом образовательном контексте, начальная подготовка к осуществлению функций лидеров и менеджеров в ОДМ должна быть систематической и отвечать требованиям высочайших профессиональных стандартов, а также подкрепляться сертификатом лидера или менеджера или дипломом признанного учебного заведения. Подобная подготовка должна включать:
- a) навыки планирования, организации и лидерства, помогающие создавать и поддерживать адаптированную для ребенка, педагогически квалифицированную, безопасную и здоровую среду преподавания и обучения;

-
- b) выполнение правовых и административных требований, устанавливаемых регулируемыми органами;
 - c) способность к эмпатии, общению, диалогу, сотрудничеству и созданию коллектива с другими работниками ОДМ в процессе создания и поддержания атмосферы достойного труда для всего персонала;
 - d) знание и применение современных технологий управления, присущих институциональному или системному контексту ОДМ, включая оценку потребностей, программ, управление кадровыми ресурсами и финансами, а также навыки в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ);
 - e) навыки коммуникации и сотрудничества по взаимодействию с родителями, представителями общин, органами образования и здравоохранения и иными участниками ОДМ.

40. Государственные органы, равно как и государственные и частные работодатели также должны обеспечивать получение профессиональным вспомогательным персоналом и иным обслуживающим персоналом необходимой начальной подготовки высокого профессионального уровня, адаптированной к контекстам и целям ОДМ, в том числе для:

- a) специалистов-профессионалов (логопеды, психотерапевты, физиотерапевты), персонала по уходу или работников социальных служб, сестер и иного вспомогательного персонала, занимающегося в ОДМ уходом, здравоохранением или иной вспомогательной деятельностью, в дополнение к или в рамках их квалификаций по соответствующей специализации;
- b) стажеров, вовлеченных в качестве помощников во вспомогательную деятельность в ОДМ, особенно в ситуациях, когда им поручают или они могут брать на себя ответственность за педагогическую работу в случае отсутствия или нехватки квалифицированного персонала ОДМ;
- c) персонала ОДМ на дому, зачастую работающего в отрыве от иных вспомогательных служб.

4.3. Учреждения образования и профессиональной подготовки

41. Зачисление на программы обучения и профессиональной подготовки для ОДМ должно происходить на основе тщательной оценки согласно установленным критериям приема, которые могут включать в себя свидетельства предыдущей академической успеваемости кандидатов, а также личностных и профессиональных качеств, необходимых для работы с детьми младшего возраста.

42. Все институты и программы подготовки персонала ОДМ должны отвечать требованиям соответствующих стандартов качества, устанавливаемых вышестоящими регулирующими органами после консультаций с учредителями и участниками, посредством периодически подтверждаемой аккредитации, аналогично иным вузам и институтам профессиональной подготовки учителей.

43. Сотрудники институтов подготовки персонала ОДМ либо только в рамках программ подготовки для ОДМ, либо в сочетании с подготовкой специалистов для начального образования должны обладать требуемыми знаниями и потенциалом для обучения будущих специалистов, руководителей, менеджеров и иного персонала ОДМ умениям и навыкам, устанавливаемым в пункте 33 настоящих Руководящих принципов. В

целом квалификация факультета по подготовке персонала ОДМ должна быть выше минимальных квалификационных требований, устанавливаемых стандартами. Специалисты по подготовке персонала ОДМ могут также:

- a) иметь предыдущий опыт преподавания, управления или выполнения вспомогательных функций в структурах ОДМ или приобретать такой опыт в рамках ПК;
- b) поддерживать студентов ОДМ, находящихся в их ведении, посредством практикумов и соглашений о кураторстве со структурами ОДМ;
- c) как часть обязательств по повышению квалификации, могут быть обязаны периодически участвовать в педагогическом и учебном обмене с институтами или программами ОДМ;
- d) призываться к участию в исследованиях, экспериментах и профессиональном обмене опытом, в том числе и посредством инициатив, способствующих участию в работе профессиональных ассоциаций и конференций.

44. Специалисты по подготовке персонала ОДМ должны пользоваться теми же правами на академическую свободу и нести ту же ответственность перед студентами, что и иные члены преподавательского состава, согласно соответствующим установленным международным стандартам. Они должны иметь возможность принимать участие в управлении и руководстве программами своих институтов.

4.4. Лицензирование и аккредитация

45. В интересах качества преподавания и обучения весь персонал ОДМ, в том числе и персонал неформального сектора, должен обладать степенью, дипломом или сертификатом (для помощников и соответствующего вспомогательного персонала), выданным соответствующим институтом по подготовке персонала ОДМ или аккредитационным агентством, и сертификацией соответствующих органов образования на основе минимальных требований к уровню квалификации. Следует рассматривать схемы, предусматривающие периодическое подтверждение аккредитации (как правило, каждые три года или раз в пять лет) посредством добровольного или обязательного ПК, доступного и осуществимого с финансовой точки зрения для всего персонала ОДМ.

46. Для обеспечения необходимой аккредитации или лицензирования квалифицированного персонала возможно создание специализированного органа аккредитации и лицензирования ОДМ (совет, орган) или соответствующих рамок, отдельно или в составе имеющихся организаций по аккредитации образования, с компетенцией по установлению базовых стандартов обучения и подготовки для персонала ОДМ, включая персонал, работающий на дому, и по аккредитации или лицензированию персонала ОДМ. В случаях, когда лицензированные услуги ОДМ на дому, на базе НПО или некоммерческих структур оказываются неквалифицированным или менее квалифицированным персоналам, они должны курироваться квалифицированным специалистом ОДМ, проходить мониторинг и следовать соответствующей программе и методикам обучения.

47. Аккредитационные организации должны также устанавливать стандарты, в соответствии с которыми квалификация, полученная вне формального начального обучения или профессиональной подготовки, например путем воспитания собственных детей, посредством неформального обучения и деятельности по уходу или в результате предыдущего опыта работы, может признаваться в целях допуска к программам профессиональной подготовки ОДМ и последующей работы в качестве квалифицированных специалистов или помощников специалистов и вспомогательного персонала. Такие

меры могут способствовать решению проблемы нехватки персонала ОДМ и борьбы с гендерным дисбалансом посредством привлечения мужчин к работе в ОДМ. Также подобные меры могут способствовать регуляризации персонала ОДМ с неформальной занятостью.

5. Наем, расстановка и удержание персонала

48. Условием совершенствования ОДМ является высокий профессиональный, социальный и материальный статус работников ОДМ. Успешное привлечение и удержание квалифицированного персонала ОДМ достаточной численности, женщин и мужчин, для удовлетворения растущего спроса ОДМ в численном и качественном плане, требует разработки комплексной политики или стратегии привлечения, развития и удержания персонала на национальном уровне. Подобная кадровая политика или стратегия в области ОДМ должна включать в себя несколько ключевых элементов:

- a) квалификация и соответствующее начальное обучение и профессиональная подготовка, а также КП в качестве основы для найма и удержания персонала;
- b) карьерный рост, отвечающий индивидуальным потребностям и мотивации персонала, выстраивающийся на основе согласованной системы поощрений специалистов ОДМ;
- c) соблюдение профессиональной, управленческой и институциональной автономии как непреложного фактора удовлетворения собственной работой, предоставляющего индивидуальное решение о выборе и сохранении профессии специалиста ОДМ;
- d) вознаграждение и иные льготы, сопоставимые с другими профессиями сходной квалификации; более высокое вознаграждение свидетельствует о большем социальном и материальном признании работы в сфере ОДМ в качестве престижной профессии и является наградой, отмечающей квалификацию и талант;
- e) привлекательные условия преподавания и работы с акцентом на меньшее количество детей на одного сотрудника, безопасную, здоровую рабочую обстановку в коллективе, а также обеспечение оборудованием и создание необходимой инфраструктуры, способствующие поддержанию высоких результатов обучения и удовлетворенности работой.

49. Наем, распределение персонала, улучшение условий труда, политика профессионального, карьерного роста и удержания персонала ОДМ должны быть свободны от любой дискриминации.

5.1. Стратегии найма

50. Комплексная стратегия найма, обеспечивающая справедливое распределение и наем квалифицированного персонала ОДМ в стране, может активно продвигаться за счет профорientации и кампаний в СМИ, направленных на привлечение молодежи к работе в ОДМ и ее информирование о требуемой квалификации, – такой подход с привлечением участников ОДМ в качестве партнеров по кампании успешно зарекомендовал себя в ряде стран.

-
- 51.** Для преодоления кадрового дисбаланса органам образования следует использовать такие инструменты планирования, как информационная система управления образованием (ИСУО) или информационная система управления преподаванием (ИСУП), интегрированная в более широкую ИСУО, включая данные по персоналу ОДМ в разбивке по полу, этнической принадлежности, возрасту, занятости в городской или сельской местности и иным релевантным критериям, важным для управления кадровыми ресурсами, в качестве основы мониторинга желаемых целей.
- 52.** Стратегии найма должны задействовать инициативы в плане повышения квалификации (кураторство, консультирование), карьеры (условия предоставления отпусков, защита посредством мер продвижения по службе) или формы занятости (например, неполная занятость), способствующие найму или удержанию персонала ОДМ из определенных следующих групп потенциальных соискателей:
- a) помощники учителя или специалисты-практики без необходимой официальной квалификации, но с опытом работы в ОДМ;
 - b) специалисты-практики, обремененные семейными обязанностями, и оставивший работу до наступления пенсионного возраста бывший персонал ОДМ, который можно было бы убедить вернуться;
 - c) пенсионеры ОДМ, приглашенные для оказания помощи в преподавании с неполной занятостью, кураторстве или иных функциях с целью преодоления острой нехватки кадров;
 - d) учителя начальной или средней школы, в случае достаточного присутствия кадров данных категорий, которые прошли бы соответствующее обучение и профессиональную подготовку по ОДМ.
- 53.** Найм и распределение персонала должны быть особым образом нацелены на преодоление дисбаланса между городом и селом за счет встраивания достаточных стимулов при работе в сельской, отдаленной или неблагополучной городской местности. Такие стимулы могут включать в себя:
- a) дополнительную компенсацию сверх базовой заработной платы в форме дополнительных градаций в шкале заработной платы, доплаты за сложность или адресные бонусы;
 - b) достойное жилье, доставку на работу, с работы и на место постоянного проживания (домой), а также бесплатные или льготные услуги здравоохранения;
 - c) социальные услуги и услуги по уходу за детьми, пожилыми людьми и лицами с ограниченными возможностями, которые могут помочь персоналу ОДМ справляться со своими семейными обязанностями;
 - d) обеспечение физической безопасности, в обоснованных случаях, и женскому, и мужскому персоналу;
 - e) гарантированные возможности профессионального роста в сельских, отдаленных или неблагополучных районах и предоставление дополнительного отпуска, а также транспортных возможностей проезда для персонала в город и из города;
 - f) стимулы быстрого продвижения по службе, в том числе положения об ускоренном карьерном росте и ротации или переводе на другое место работы.
- 54.** Меры, нацеленные на развитие услуг ОДВ в сельских и отдаленных районах также могут быть акцентированы на подготовку и набор квалифицированного персонала из

этих районов. В таких случаях требуется принимать меры в поддержку профессиональной подготовки в городской местности (транспорт, размещение, стоимость обучения) и обеспечивать профориентацию для последующего трудоустройства персонала в сельских районах, параллельно со всеми или некоторыми из возможных инициатив, перечисленных в пункте 53. Органы образования и работодатели также могут рассмотреть возможность подготовки и задействования нанятого на местах персонала, который может и не соответствовать установленным критериям найма. Возможности пойти по такому пути включают в себя привлечение региональных или местных центров профессиональной подготовки⁴, принимающих местных кандидатов-практиков, согласных работать в своей местности или в районах, обслуживаемых центром, или же льготные условия участия в национальных программах по профессиональной подготовке, стипендии для поддержки малоимущих кандидатов из сельской местности, желающих вернуться домой. Гарантии обеспечения начального обучения и подготовки с последующим повышением квалификации в целях поддержания профессиональных стандартов являются ключом к успеху подобных стратегий.

55. Достойные условия труда и обучения в сельских, отдаленных или неблагополучных районах зачастую зависят от поддержки общины в плане предоставления надлежащей инфраструктуры, размещения и доступа к электроэнергии и воде. Органами управления могут рассматриваться инициативы в поддержку усилий общин по найму персонала ОДМ.

5.2. Обеспечение разнообразия

56. Грамотные стратегии найма персонала ОДМ должны бороться с гендерным неравенством – абсолютным преобладанием женщин в этом секторе образования. Осуществление данной цели требует стратегического плана с конкретным временным графиком достижения целевых ориентиров по процентной доле мужского персонала ОДМ; такой план должен активно пропагандироваться, отслеживаться и применяться на практике в сочетании с конкретными карьерными и иными стимулами, включая:

- a) зачетные единицы по уходу или предыдущего опыта работы в целях зачисления в программы профессиональной подготовки ОДМ и последующей работы в качестве квалифицированных специалистов-практиков, помощников или вспомогательного персонала;
- b) социальные или академические стипендии, а также льготные либо беспроцентные займы для кандидатов-мужчин;
- c) PR-кампании, пропагандирующие ОДМ как подходящую работу и для мужчин, и для женщин.

57. В интересах обеспечения доступа и качественных результатов для детей, вышедших из среды меньшинств, коренных народов, а также многонациональной, миграционной либо иноязычной среды и для обеспечения преимуществ разнообразия для «доминирующих» общин желательно, чтобы персонал ОДМ отличали многонациональность, мультикультурность и многоязычие. Поэтому политика и стратегии найма должны способствовать привлечению персонала ОДМ различного происхождения, в том числе посредством:

⁴ В свете ограниченности ресурсов такие центры могут быть смешанными – для персонала начальной школы и ОДМ – при условии наличия отдельного компонента ОДМ в обучении и профессиональной подготовке.

-
- a) стратегического плана с привязкой индикаторов найма ко времени и предусматривающего продвижение, мониторинг и, по мере необходимости, внесение уточнений;
 - b) критериев найма на основе положительной дискриминации, например, засчитываемая деятельность по уходу или предыдущий опыт работы или льготных критериев участия в программах профессиональной подготовки ОДМ;
 - c) социальных или академических стипендий либо льготных или беспроцентных займов для недостаточно представленных групп населения;
 - d) инициатив ускоренного продвижения по службе и иных профессиональных стимулов, с особым упором на целевые меры по повышению статуса помощников учителя с низкой формальной квалификацией или без таковой до позиций полностью квалифицированного специалиста-практика ОДМ за счет расширенного доступа к программам повышения квалификации (организация возможности одновременного обучения и работы, финансовые стимулы);
 - e) найма двуязычных помощников учителя в качестве поддержки моноязычного персонала.

Меры положительной дискриминации в поддержку персонала ОДМ, представляющего различную среду, следует применять с должной осторожностью, для того, чтобы обеспечить соответствие начального обучения, профессиональной подготовки и повышения квалификации установленным профессиональным стандартам.

- 58.** Страны проживания коренных и ведущих племенной образ жизни народов должны рассмотреть возможность выработки и осуществления политики ОДМ с учетом принципов, устанавливаемых в Части IV Конвенции МОТ 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169), там, где она ратифицирована. Такая политика должна, помимо прочего, учитывать потребности и системы ценностей коренных и племенных народов и допускать обучение детей на их собственном родном языке или на языке, чаще всего используемом группой, к которой они принадлежат. Программы и методики ОДМ должны уважать культуру и обычаи коренных и племенных народов и добиваться искоренения направленной против них дискриминации.

5.3. Управление расстановкой кадров

- 59.** В соответствии с уровнем, на котором производится набор и расстановка кадров, – централизованно, на региональном или местном уровне, или институционально, – государственным либо частным работодателям следует создавать и внедрять прозрачные, справедливые и эффективные схемы расстановки кадров с учетом индивидуальных и общих потребностей в услугах, включая следующие положения:
- a) критерии начала и окончания исполнения служебных обязанностей, включая четкие описания позиции или функции и классификационные рамки;
 - b) критерии и процедуры изменения образовательной юрисдикции/учреждения;
 - c) профессиональные и материальные стимулы при работе в сельских, отдаленных или неблагополучных сельских или городских районах;
 - d) особые потребности: мужчин и женщин, обремененных ответственностью за семью, особенно имеющих детей школьного или дошкольного возраста; одиноких женщин и мужчин; персонала из числа этнических меньшинств (включая тех,

кто сталкивается с потенциальной угрозой личной безопасности); персонала с ограниченными возможностями; работников, живущих с ВИЧ/СПИДом (надлежащая инфраструктура, доступ к помощи и медицинским учреждениям). Для обеспечения сплоченности семей следует воссоединять пары, оказавшиеся вдали друг от друга.

- 60.** Существенным подспорьем в планировании и принятии решений в ОДМ может стать эффективная система ИСУО или ИСУП (см. п. 51). Надежные системы и механизмы коммуникации, координации и взаимодействия между инспекторами и национальным, окружным и местным управлением облегчают процессы принятия решений в свете индивидуальных интересов и потребностей в услугах, особенно в условиях децентрализации образовательной системы. Руководители отделов кадров должны предоставлять персоналу ОДМ четкую информацию о механизмах и критериях расстановки кадров и перевода на другое место работы в начале преподавательской карьеры, и далее по их требованию.

5.4. Проверка биографических данных и благонадежности

- 61.** Учитывая деликатный характер работы с детьми младшего возраста, управляющим органам и работодателям ОДМ в порядке необходимой предосторожности следует устанавливать требования и процедуры для проверки биографических данных или благонадежности всего персонала ОДМ до принятия их на работу на предмет исключения жестокого обращения с детьми, сексуальных или иных уголовных или профессиональных нарушений, делающих кандидатов непригодными для работы с детьми. Подобные процедуры могут проводиться специальными агентствами, специальными органами при управлениях по лицензированию ОДМ или органами правопорядка, а важность результатов данных проверок для местных руководителей или менеджеров организаций ОДМ, рассматривающих кандидатуры переводящихся или возвращающихся сотрудников, возрастает в контексте децентрализованных систем. Кандидатам на работу в ОДМ должен предоставляться доступ к данным проверки биографических сведений и право на апелляцию в рамках надлежащего процесса в случаях недостоверной информации.

5.5. Введение в должность

- 62.** Грамотное введение в должность и поддержка со стороны руководства, в том числе кураторство новых сотрудников, включая возвращающихся в профессию после перерыва, необходимы для обеспечения успешного начала работы, возвращения в строй и сохранения работающего персонала. Крайне рекомендованы надлежащее введение в должность и поддержка преподавания в особых условиях сельских, отдаленных районов и районов, заселенных представителями меньшинств, для которых они должны включаться в планы расстановки кадров.
- 63.** Программы введения в должность и программы профессиональной подготовки могут разрабатываться в сотрудничестве со стажером/работником в виде начального профессионального профиля или базового портфеля, позволяющего выявить сильные стороны работника и его потребности в дальнейшем развитии, определить цели, задачи и стимулировать дальнейшую качественную работу и профессиональный рост на практике, с тем, чтобы лучше связать начальную подготовку к работе в ОДМ с первым практическим опытом и дальнейшим профессиональным ростом.

-
- 64.** Эффективное введение в должность, кураторство и поддержка со стороны руководства для новых и возвращающихся сотрудников требуют серьезной подготовки опытных сотрудников и менеджеров ОДМ для выполнения ими подобных обязанностей, временного освобождения кураторов и менеджеров, а также тех, кому адресованы меры по введению в должность и кураторство, от исполнения их повседневных служебных обязанностей, наряду с признанием и поддержкой со стороны органов ОДМ и работодателей.

5.6. Мобильность

- 65.** Профессиональная мобильность сотрудников сферы ОДМ в рамках общей системы ОДМ или между институтами и иными рабочими местами может стимулировать профессиональный рост и мотивацию сотрудников, а также способствовать совершенствованию руководящих и педагогических подходов и навыков в целях обеспечения качества ОДМ. Подобные схемы могут быть особенно полезны при взаимодействии ОДМ и начального образования, а также эквивалентных рабочих мест в государственном или частном секторе. Государственные и частные работодатели должны приветствовать и по возможности предоставлять подобные возможности за счет программ, которые:
- a) соответствуют потребностям в услугах и различным правовым или административным рамкам, регулирующим перевод на другое место работы или мобильность между государственным и частным сектором;
 - b) предоставляют возможность отпуска и получения финансовых стимулов, в том числе наличие временных сотрудников или сотрудников-заместителей, что способствует развитию открепления или иных форм профессионального обмена в целях повышения квалификации и компетенции;
 - c) обеспечивают сохранение согласованных условий найма на работу, в том числе гарантий возвращения на оставленную или эквивалентную должность;
 - d) предлагают возможности обмена среди сотрудников ОДМ знаниями и навыками, приобретенными в результате такого опыта.
- 66.** Трансграничная, региональная или международная мобильность персонала ОДМ также может открывать возможности для профессионального самосовершенствования и решения проблемы нехватки кадров в принимающих странах. Иностранцы должны удовлетворять обязательным требованиям профессиональных стандартов принимающей страны, установленным соответствующими органами, и им должны гарантироваться такие же условия труда, как и те, которые гарантируются гражданам страны с эквивалентной квалификацией в соответствии с национальными законодательными и нормативно-правовыми актами.

6. Профессиональный и карьерный рост

6.1. Повышение квалификации (ПК)

- 67.** Солидная фактологическая база подтверждает, что качество услуг ОДМ в равной мере зависит от всестороннего ПК для всех сотрудников ОДМ в течение всей профессиональной карьеры и от начальной подготовки к работе в ОДМ. Для обеспечения максимальной эффективности ПК следует организовывать как континуум, связанный с:

-
- a) начальным обучением и профессиональной подготовкой;
 - b) началом профессиональной деятельности или вступлением в должность посредством введения в должность, и кураторства, а также обновления знаний путем лицензирования или аккредитации;
 - c) новыми или же более адаптированными обучающими методиками и навыками руководства и поддержки, соответственно, для специалистов-практиков, руководителей ОДМ и помощников педагогического состава, основываясь на специализированных исследованиях и опыте непрерывной подготовки специалистов на базе институтов;
 - d) поощрениями и продвижением по службе.

68. Необходимо усилить положения о ПК в политике и программах подготовки специалистов-практиков, особенно для отдаленных и неблагополучных районов, а также для тех, кто работает с неблагополучными, маргинальными и незащищенными группами населения, в тех случаях, когда начальная подготовка может быть минимальной, а потребности в поддержке – максимальными. В условиях ограниченных возможностей этот разрыв частично может быть восполнен за счет применения каскадных методик, в которых опытные национальные или региональные инструкторы проводят обучение инструкторов, которые, в свою очередь, будут делиться знаниями и навыками, полученными при повышении квалификации, на местном уровне и на уровне институтов.

69. Комплексное ПК, охватывающее всех работников сферы ОДМ, требует стратегического планирования и достаточных инвестиций, для того, чтобы в максимально возможной степени обеспечить:

- a) бесплатное повышение квалификации, а там, где это не представляется возможным, частичную оплату курсов ПК самими работниками, при этом сумма оплаты не должна являться препятствием для доступа к ПК персоналу с низким уровнем дохода; разделение затрат должно основываться на последовательной структуре сборов услуг ОДМ в максимально возможной степени;
- b) гарантированное количество дней, выделяемых на повышение квалификации ежегодно;
- c) достаточное количество неконтактного времени для провайдеров и реципиентов ПК, в том числе для введения в должность и кураторства на рабочем месте, либо для профессиональной подготовки в центре;
- d) предоставление отпуска с целью повышения квалификации в организации вне структуры ОДМ;
- e) замещение работников, находящихся в отпуске для прохождения ПК, либо реорганизацию рабочего графика без ненадлежащего увеличения числа рабочих часов или понижения качества услуг, предоставляемых сотрудниками, остающимися на месте;
- f) справедливый доступ к ПК для персонала из всех регионов, в том числе и отдаленных районов.

Для реализации данных целей, органы образования могут рассматривать возможность установления целевых ориентиров для инвестиций в ПК в размере до 1% от общей стоимости заработной платы в системе или структуре ОДМ и обеспечение инвестиций и предоставления ПК во всех юрисдикциях, в том числе и с меньшим количеством ресурсов.

-
- 70.** Органам ОДМ и работодателям следует активно привлекать персонал ОДМ и представляющие его интересы организации к определению целей, задач и содержания деятельности по ПК. Также им следует связывать ПК, предоставляемое непосредственно организациями персонала ОДМ, с общими усилиями по ПК.
- 71.** В целях содействия повышению квалификации, работников сферы ОДМ, особенно не достигших полной профессиональной квалификации, могут обязать пройти повышение квалификации во время работы в качестве условия продления лицензии или подтверждения аккредитации соответствующим профессиональным учреждением или органом. Обязательное прохождение курсов повышения квалификации не должно налагать на персонал финансовых затрат и ограничений в плане семейных обязанностей, которые препятствовали бы его участию в ПК.
- 72.** ПК может организовываться на основе разнообразных подходов, таких как внешнее обучение, обучение на рабочем месте, исследования, коллегияльная поддержка и обмен опытом, подготовка с помощью интернет-платформ и смешанные методики.

6.2. Аналитическая практика

- 73.** Аналитическая практика – постоянное критическое осмысление прошлого опыта и практическая адаптация в свете извлеченных уроков – является ключевой стратегией выстраивания эффективных методов обучения ОДМ. Фактами подтверждается, что работники сферы ОДМ могут существенно улучшить практику самоанализа за счет участия в программах ПК в рамках практических исследований, экспериментальных исследовательских проектов и организации обмена знаниями. На практике с положительной стороны зарекомендовали себя два подхода: институциональные инициативы по повышению квалификации при поддержке руководителей ОДМ, способствующие улучшению слаженности работы в команде (например) воспитателей ОДМ и ассистентов и совершенствованию педагогической практики на уровне центра или школы; возможности обмена передовым опытом среди учителей и вспомогательного персонала через сети провайдеров ОДМ. Элементы успешной реализации данных целей включают:
- a) организацию рабочего времени, предусматривающую достаточное число неконтактных часов в общем количестве обязательных рабочих часов;
 - b) назначение координатора или советника по педагогической работе для поддержки команды в совершенствовании профессиональной квалификации;
 - c) выделение времени и стимулирование участия в обмене знаниями в рамках деятельности профессиональных ассоциаций и сетей ОДМ. Там, где это возможно, компьютерные сети специалистов-практиков могут обеспечивать эффективный обмен знаниями.

6.3. Карьерный рост

- 74.** В рамках комплексной политики найма, удержания и профессионального роста специалистов ОДМ государственным и частным работодателям следует разрабатывать и внедрять четкие и диверсифицированные по структуре планы карьерного роста, обеспечивающие мобильность персонала, отражающие индивидуальные потребности и личную мотивацию работников, а также потребности в услугах. Структуры карьерного роста должны:

-
- a) в максимально возможной степени обеспечивать горизонтальную (между юрисдикциями ОДМ или институтами и уровнями образования, в частности из начального образования в ОДМ и обратно, или переход на должности технических специалистов, например, методистов или педагогов-консультантов – для квалифицированного персонала ОДМ) и вертикальную мобильность (признание статуса полностью квалифицированного специалиста ОДМ – для вспомогательного персонала менее высокой квалификации; назначение на ответственные должности, например директоров центров, инспекторов системы образования или руководителей высшего звена – для квалифицированных сотрудников);
 - b) выстраиваться вокруг согласованной системы поощрения персонала;
 - c) иметь прозрачные, справедливые и основанные на заслугах критерии и процедуры карьерных изменений (на основании консультаций с организациями, представляющими персонал ОДМ), не допускающие прямой или косвенной дискриминации и поощряющие нужные компетенции и навыки ОДМ; особое внимание должно уделяться критериям и процедурам, обеспечивающим лучший гендерный баланс в занятии должностей специалистов, руководителей и лидеров ОДМ;
 - d) поощрять повышение квалификации, в том числе по собственной инициативе, соответствующий предыдущий опыт обучения и согласие работать в сельских, отдаленных или неблагополучных районах.

75. Профессиональный путь в ОДМ обычно начинается с испытательного срока, позволяющего вступающему в должность ознакомиться с предъявляемыми требованиями, оценить свою пригодность к профессии, соответствие и возможность поддержания должного уровня профессиональных стандартов и этики, а также получить поддержку в приобретении профессиональных навыков. Там, где это применимо, успешное завершение испытательного срока может сопровождаться выдачей свидетельства или аккредитацией. Сроки и условия успешного прохождения испытательного срока определяются на основе профессиональной компетенции испытуемого и должны сообщаться заранее, при этом должна быть предусмотрена возможность апелляции в случае неблагоприятного решения, и корректирующего повышения квалификации для исправления выявленных пробелов в знаниях или навыках.

76. В интересах мобильности и обогащения учебного опыта ОДМ следует в максимально возможной мере предусмотреть единую структуру карьеры, распространяющуюся на работников ОДМ и начального образования, руководителей и вспомогательный персонал.

6.4. Прочие инициативы по удержанию кадров

77. Там, где это уместно, органы образования и работодатели в целях стимулирования и признания профессионализма и самоотверженной работы в ОДМ могут предлагать специальные, не финансовые поощрения и грамоты за особые достижения в работе ОДМ. Такие инициативы могут включать в себя участие в национальных, региональных или международных встречах и программах ПК и официальное признание мастерства специалистов-практиков ОДМ. Подобные награды должны присуждаться на основе ориентированных на ребенка критериев, разрабатываемых совместно с персоналом и участниками ОДМ.

78. Помимо отдельных инициатив, формирование и удержание квалифицированных кадров ОДМ требует становления культуры профессиональной идентификации и уважения со стороны других специалистов, родителей и сообщества работников сферы ОДМ. Поддержка профессиональных организаций и разработка профессиональных

стандартов является первым шагом в этом направлении. Также следует рассматривать возможность ведения активных рекламных кампаний, подчеркивающих значимость работы, мер по укреплению положительного имиджа работников сферы ОДМ.

7. Условия труда

7.1. Оплата труда

79. Сегодняшний уровень оплаты труда работников ОДМ не всегда отражает важность работы в этом все более значимом секторе образования. Работники ОДМ должны стремиться определять и проводить в жизнь политику и уровни заработной платы на основе следующих ключевых руководящих принципов:

- a) базовая заработная плата и общий уровень вознаграждения должны отражать важность, уделяемую ОДМ, в сопоставлении с общенациональным уровнем доходов;
- b) оплату труда следует в должной мере адаптировать до размера, обеспечивающего достойный уровень жизни в соответствующем профессиональном секторе;
- c) посредством индивидуальной или единой шкалы заработной платы размер заработной платы должен устанавливаться на том же уровне, что и для эквивалентных рабочих мест в начальном образовании со сходными требованиями к квалификации и компетенции в сопоставимых профессиях посредством индивидуальной или единой шкалы заработной платы;
- d) размер заработной платы должен соотноситься с кругом обязанностей на рабочем месте ОДМ (требуемые компетенции и навыки) согласно описанию служебных обязанностей, являющемуся объективным результатом систематической оценки или аттестации выполняемых функций;
- e) равная оплата за равный труд для мужчин и женщин.

80. По мере возможности, определение размера заработной платы и ее периодическая индексация в соответствии с ростом уровня доходов или стоимости поддержания уровня жизни производятся на основе переговоров или коллективных договоров, являющихся результатом социального диалога между работодателями и организациями, представляющими персонал ОДМ. В случаях, когда структура и размер заработной платы устанавливаются законодательством или регламентом, это должно происходить в результате консультаций с представителями работодателей и работников сферы ОДМ.

81. В отсутствие механизма социального диалога для установления размера заработной платы органам ОДМ следует предусмотреть национальный, региональный, местный минимум или иной механизм установления «порога» заработной платы, увязанного с согласованными профессиональными стандартами квалификации, особенно в отношении самых низкооплачиваемых категорий работников, для того, чтобы способствовать осуществлению руководящих принципов по оплате труда. С этой целью соответствующим органам ОДМ может потребоваться создать специальный фонд в рамках финансирования ОДМ, который обеспечивал бы необходимые налоговые льготы или прямые гранты в поддержку небольших или недостаточно обеспеченных центров, в частности с тем, чтобы обеспечить соблюдение стандартов оплаты труда работников.

-
- 82.** Рабочие часы, в том числе работа в вечернюю смену и на выходных, сверх расчетной рабочей недели должны оплачиваться как сверхурочные, что должно определяться в соответствии с существующим регламентом или практикой оплаты сверхурочного времени. Компенсационный период для отдыха должен предоставляться в случае работы в предусмотренный выходной день на неделе или переработки во вне рабочее время.
- 83.** В контрактах работников ОДМ должен быть четко прописан размер заработной платы.
- 84.** В дополнение к надлежащим структурам и уровню заработной платы, соответствующему целям преподавания и обучения в ОДМ, важно, чтобы органы и работодатели ОДМ обеспечивали эффективное управление заработной платой посредством недопущения мошеннических выплат или выплат несуществующим сотрудникам («мертвые души», как сотрудники, так и центры), задержек выплат, которые могут происходить в сельских и отдаленных районах, а также чрезмерно централизованных процедур оплаты (например, необходимость явки в контору для получения заработной платы в сельской местности с плохой транспортной инфраструктурой). Более эффективное управление заработной платой можно обеспечить за счет задействования функционирующей и актуализированной ИСУО или ИСУП, и, где это возможно, проведения периодических аудитов для контроля практики выплат и альтернативных форм перевода оплаты на банковский счет (например, с помощью мобильного телефона).

7.2. Иные финансовые стимулы

- 85.** В соответствии с практикой государственных и частных работодателей некоторых стран по мере возможности следует принимать меры по компенсации работы персонала ОДМ выше уровня базовой заработной платы за выполнение дополнительных обязанностей, помимо предусматриваемых соответствующей позицией или в рамках целевых стратегий найма или удержания кадров, в соответствии с национальными, а где применимо, международными стандартами определения заработной платы и потребностями в услугах, включая:
- a) индексацию заработной платы или целевые надбавки за административную работу, работу по поддержке обучения (главы подразделений, ведущие или старшие преподаватели, инструкторы и тренеры по введению в должность, методисты, педагоги-консультанты) или за работу в специализированной или дефицитной области (двуязычные работники ОДМ и сотрудники, работающие с лицами с ограниченными возможностями, мигрантами и детьми коренных народов);
 - b) дополнительные выходные дни или иные виды оплачиваемых отпусков для квалифицированных, опытных пожилых сотрудников;
 - c) премии за многолетний труд;
 - d) стимулы в соответствии с политикой найма квалифицированного персонала ОДМ в сельских и отдаленных районах.

7.3. Трудовые отношения и договоры

- 86.** Работники ОДМ нанимаются на основании трудовых договоров, соответствующих национальному законодательству и практике, гарантирующих достойный труд.

-
- 87.** По истечении испытательного срока и при условии выполнения требований лицензирования или аккредитации работникам должны предоставляться бессрочные трудовые договоры, способствующие стабильности и преданности работе в ОДМ, в отношении которых действует требование об актуализации профессиональных стандартов, устанавливаемых органами лицензирования или аккредитации, и о соблюдении профессиональных норм поведения, устанавливаемых отраслевым или институциональным регламентом. Провайдером услуг ОДМ на дому должна обеспечиваться достойная оплата и право создавать объединения. Работникам сферы ОДМ должна обеспечиваться адекватная защита от произвола и дискриминации, влияющих на их трудовые отношения, в частности посредством прозрачных и справедливых дисциплинарных процедур.
- 88.** Следует приветствовать положения о стабильной занятости, по мере возможности, особенно в контексте реструктуризации в силу финансовых, демографических или иных причин. Эти положения могут предусматривать:
- a) защитное «сохранение» ключевых рабочих мест в ОДМ, особенно во времена сокращений госбюджета;
 - b) по мере возможности перевод на другие рабочие места в системе образования или учреждении, соответствующие квалификации и опыту работников, а в случае необходимости, в сочетании с программами переподготовки;
 - c) в процессе консультаций с представителями частных и некоммерческих провайдеров и работников ОДМ, применение новаторских планов перемещения работников из небольших и страдающих от недофинансирования центров, закрывшихся по экономическим или структурным причинам, на другие рабочие места в сфере ОДМ; такие планы могут включать в себя обмен работниками ОДМ, сети и налоговые льготы в целях найма незанятых работников.
- 89.** В рамках концепции повышения профессионализма и стабильности занятости органы и работодатели ОДМ должны содействовать стабильной занятости и, по мере возможности, установлению прямых трудовых отношений.
- 90.** Работникам сферы ОДМ должна обеспечиваться защита от необоснованного прекращения контракта согласно международным нормам, в том числе и путем подачи апелляции в независимую инстанцию. При отсутствии серьезных нарушений с их стороны (см. раздел 7.4) работникам ОДМ должен обеспечиваться разумный срок уведомления о прекращении контракта или выплата компенсации вместо такового. В соответствии с национальным законодательством и практикой, работникам, контракт которых был расторгнут, полагается выплата выходного пособия, определяемого в соответствии с размером заработной платы и трудовым стажем, или же социальные выплаты по безработице, предусматриваемые национальной системой социального страхования.

7.4. Дисциплинарный регламент

- 91.** Для борьбы с нарушениями со стороны любых работников сферы ОДМ должен применяться дисциплинарный регламент, имеющий под собой четкую базу и устанавливающий процедуры с привлечением органов, уполномоченных принимать решения о санкциях. В регламент должно входить положение об увольнении в соответствии с национальным законодательством и практикой. Законодательство или инструкции должны делать различие между освобождением от занимаемой должности, увольнением из определенного центра и лишением постоянной аккредитации в случае, если таковая была получена ранее. В случае требования работников ОДМ обеспечить

представительство их интересов соответствующей организацией, необходимо проконсультироваться с этой организацией и привлечь ее к дисциплинарным процедурам. Должны быть обеспечены справедливые гарантии в соответствии с должной правовой процедурой, в том числе:

- a) право на полную информацию в отношении обвинений, оснований, возможных последствий и соответствующих фактов;
- b) время на подготовку защиты и представительство, выбранное работником;
- c) право участия на всех этапах, в том числе и в слушаниях;
- d) конфиденциальность в отношении процедур и результатов, за исключением случаев требования огласки со стороны работника, решения о запрете дальнейшей деятельности в сфере ОДМ или, если это необходимо, в интересах защиты обучаемых младшего возраста;
- e) право получения решений и обоснований в письменном виде и право обращения с апелляцией в высшую инстанцию.

92. Подвергшимся увольнению работникам и работникам, подавшим апелляцию против лишения их постоянного статуса или аккредитации в качестве специалиста ОДМ, должны обеспечиваться действенные процедуры апелляции. Как и в случае назначений, апелляционные инстанции должны состоять из независимых, компетентных лиц, отбираемых на основании принципа разнообразия, уровень оплаты которых исключал бы риск коррупции.

7.5. Неполная занятость

93. Работодатели могут предлагать возможности неполной занятости на основании:

- a) таких же условий стабильной занятости, что и в отношении сотрудников аналогичной квалификации, работающих на условиях полного рабочего времени;
- b) такой же оплаты на пропорциональной основе и на таких же базовых условиях труда, что и работники с полной занятостью, включая возможности продвижения по службе (повышения), рабочее время (планирование, подготовка, оценка и обязанности, не связанные с преподаванием), а также безопасность и гигиену труда;
- c) тех же условий предоставления отпуска, что и в отношении работников с полной занятостью, в соответствии с аналогичными критериями на пропорциональной основе;
- d) предоставления социального обеспечения, если оно имеется, включая пенсии, аналогичные пенсиям работников с полной занятостью в сопоставимой категории и определяемые пропорционально к количеству рабочих часов, взносам или доходу;
- e) тех же прав на рабочем месте, что и у работников, занятых на условиях полной занятости.

94. Работа на условиях неполной занятости должна предлагаться в качестве стимула для работников ОДМ, ищущих такую работу. Она не должна использоваться в качестве способа сокращения затрат и отказа в предоставлении преимуществ и льгот, связанных с полной занятостью.

95. Работодатели ОДМ также могут покрывать спрос на услуги и предоставлять преимущества гибкого рабочего графика для сотрудников посредством деления одного рабочего места между работниками ОДМ, совместно несущими ответственность за полное рабочее место и связанные с ним обязанности. От работников, делящих между собой полное рабочее место, ожидается, что они самостоятельно организуют распределение между собой задач, составляющих служебные обязанности, по согласованию с руководством центра ОДМ.

96. Работодателям ОДМ по мере возможности следует принимать меры по обеспечению перехода с полной на частичную занятость и наоборот, в соответствии с национальным законодательством и практикой и по общему согласию между работодателем и работниками.

7.6. Вспомогательный персонал и специалисты без высшего образования

97. Несмотря на свою ключевую роль в обучении на самых ранних этапах, вспомогательный персонал может входить в число работников с самым низким уровнем квалификации и оплаты в ОДМ, что приводит к высокому уровню текучки кадров и не способствует качеству образования. Для органов образования и работодателей ОДМ ключевым политическим соображением является определение: а) четких и адекватных функций и обязанностей; б) навыков и знаний, требуемых для выполнения данных функций и обязанностей; с) подготовки, необходимой для приобретения навыков и знаний. Это может приводить к повышению уровня квалификации и созданию стимулов для работников данной категории за счет больших инвестиций в подготовку и повышение квалификации, связанных с лучшей оплатой, при необходимости, посредством минимальной заработной платы или иных механизмов установления порогов заработной платы. Прочие меры могут включать в себя требования об оказании поддержки вспомогательному персоналу, занятому в качестве помощников учителей, со стороны квалифицированного персонала. Необходимо рассматривать кадровые стратегии, направленные непосредственно на улучшение условий труда вспомогательного персонала и специалистов без высшего образования, осуществляемые посредством нормативно-правовых актов или переговоров с профсоюзными организациями, представляющими этих работников.

7.7. Лидеры ОДМ

98. Признавая важность совершенствования управления и лидерства в сфере ОДМ, органы образования и государственные и частные работодатели должны обеспечивать:

- a) обязательное предоставление начальной подготовки и возможностей повышения квалификации всем работникам в руководящей и лидерской функции для обеспечения их подготовленности к выполнению своих функций и обязанностей (см. п. 39);
- b) вознаграждение, соизмеримое с их функциями и обязанностями;
- c) предоставление менеджерам и лидерам возможности стабильной занятости, деления рабочего места и неполной занятости при условии, что они смогут организовать свою работу без ущерба для услуг, оказываемых ОДМ;
- d) в центрах, размер которых это позволяет, предоставление менеджерам и лидерам сокращенной преподавательской нагрузки, совместимой с их другими обязанностями.

-
99. Для этого странам следует рассмотреть возможность организации специальных программ по развитию лидерства в рамках общих кадровых стратегий ОДМ и национальных систем управления образованием.

7.8. Отпуска

100. Оплачиваемый отпуск является неотъемлемым элементом достойных условий труда, обеспечивающим профессиональный рост и удовлетворенность работой и отвечающим на индивидуальные и производственные нужды. В зависимости от положений законодательства, регламентов или результатов работы механизмов социального диалога, в том числе коллективных договоров там, где таковые имеются, и в соответствии с договоренностями, зафиксированными в трудовых договорах, для обеспечения предоставления услуг государственным и частным работодателям должны обеспечивать возможности отпуска всем работникам ОДМ в следующих случаях:

- a) ежегодный отпуск (каникулы);
- b) отпуск по болезни или травме;
- c) отпуск в связи с рождением ребенка для матерей и отцов;
- d) отпуск по беременности и родам;
- e) отпуск по чрезвычайным обстоятельствам;
- f) отпуск в профессиональных целях или для прохождения курсов по повышению квалификации (или учебы).

101. Для обеспечения эффективности схем предоставления отпусков без ущерба для услуг ОДМ государственные и частные работодатели должны гарантировать наличие адекватного общего числа работников и группы квалифицированных заместителей.

7.9. Работники ОДМ с семейными обязанностями

102. Благоприятные условия труда для семейных работников могут служить мощным стимулом для найма квалифицированного персонала ОДМ. В зависимости от национального законодательства и практики и ратифицированных международных трудовых норм, такие условия могут включать:

- a) распределение на места работы и критерии перевода на другую работу, совместимые с семейными обязанностями;
- b) карьерные сетки, учитывающие интересы работников, имеющих семью, при определении категории, заработной платы и продвижении по службе;
- c) возможности повышения квалификации с учетом семейных обязанностей;
- d) благоприятные для семьи трудовые соглашения, предусматривающие при необходимости гибкий график работы, периоды отдыха и выходные дни, предоставление ежегодного отпуска, краткосрочные отпуска в чрезвычайных обстоятельствах, частичную занятость, гибкую занятость, перерывы на грудное вскармливание, сокращенный рабочий день в дневные часы, а также сокращение сверхурочной и ночной работы;

-
- e) отпуск в связи с материнством и отцовством, а также отпуск по беременности и родам, с гарантией защиты занятости и сохранением стажа в целях продвижения по службе, пенсионных льгот и установления любых иных трудовых прав;
 - f) предоставление возможностей ухода за детьми в ОДМ или других помещениях на рабочем месте;
 - g) пособия на детей или иные финансовые льготы, не предусматриваемые национальными социальными программами.

7.10. Работники ОДМ с ограниченными возможностями или живущие с ВИЧ/СПИДом

103. В соответствии с принципами антидискриминации в вопросах занятости и согласно Рекомендации 2010 года о ВИЧ и СПИДе и сфере труда (200), условия труда для работников с ограниченными возможностями и работников ОДМ, живущих с ВИЧ/СПИДом, должны четко излагаться в административном регламенте или результатах работы механизмов социального диалога, в том числе в коллективных договорах, там, где таковые имеются, что позволит обеспечить равенство возможностей и продуктивную занятость таких работников в контекстах ОДМ. Условия труда должны быть направлены на обеспечение:

- a) заботливой и доброжелательной среды, гарантирующей физический доступ к инфраструктуре, и, при необходимости, гибкие трудовые соглашения для работников с ограниченными возможностями;
- b) заботы и поддержки работников, живущих с ВИЧ/СПИДом, включая разумную адаптацию к рабочей среде⁵, гибкие трудовые соглашения и сокращенную рабочую нагрузку, профилактические программы и всеобщие меры предосторожности, направленные на сокращение риска передачи, доступ к необходимому медицинскому обслуживанию и социальной защите, а также соблюдение конфиденциальности на рабочем месте в вопросах, касающихся их ВИЧ/СПИД-статуса.

104. Органы образования, в консультациях с организациями, представляющими работников ОДМ, работодателями и признанными организациями, представляющими лиц с ограниченными возможностями и лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом, должны создавать, разрабатывать и проводить на рабочих местах политику, способствующую становлению здоровой, безопасной и благоприятной рабочей среды для работников с ограниченными возможностями и работников, живущих с ВИЧ/СПИДом.

8. Условия обучения и преподавания

105. Все большее фактическое подтверждение получает гипотеза о том, что работники сферы ОДМ лучше всего работают в условиях, благоприятствующих эффективному индивидуальному обучению и приумножению профессиональных навыков, времени

⁵ Применительно к настоящим Руководящим принципам под «разумной адаптацией» подразумеваются любые модификации или адаптация к функциям или рабочему месту, являющиеся разумно осуществимыми и позволяющие работнику с ограниченными возможностями или лицу, живущему с ВИЧ/СПИДом, иметь доступ к возможностям трудоустройства или участвовать или развиваться в условиях занятости.

и коллективных усилий, направленных на основные процессы преподавания, обучения и вспомогательной деятельности⁶.

8.1. Рабочая нагрузка

- 106.** Так же как и оплата труда, рабочая нагрузка персонала ОДМ должна приводиться в соответствие с нагрузкой работников начального образования в интересах повышения статуса и улучшения условий преподавания и обучения.
- 107.** Рабочая нагрузка должна определяться в рамках переговоров об условиях труда с организациями, представляющими персонал ОДМ или, в отсутствие избранных представителей, непосредственно с самими работниками ОДМ. В случаях, когда национальным законодательством и практикой предусматривается установление рабочей нагрузки специальными советами и иными органами, это должно происходить на основе консультаций с представителями работодателей и работников сферы ОДМ.
- 108.** При определении общей рабочей нагрузки следует принимать во внимание множественные компоненты работы, выполняемой персоналом ОДМ, в том числе:
- a) часы преподавания (контактные) в соответствии с согласованной учебной программой;
 - b) число детей, обучение которых или присмотр за которыми осуществляет один работник, в день или в неделю;
 - c) время на подготовку или планирование занятий или административной деятельности, в том числе работу в команде;
 - d) оценку индивидуального прогресса в обучении и общую оценку программы обучения учреждения ОДМ, включая анализ собственного и коллективного опыта;
 - e) наблюдение за детьми в деятельности, отличной от основных учебных процессов;
 - f) время на повышение квалификации на основе центров и вне таковых;
 - g) время на ведение консультации для родителей и представителей общин.
- 109.** Требования к общей нагрузке и конкретным ее компонентам должны четко прописываться и разъясняться посредством национальных законодательных и нормативно-правовых актов или коллективных договоров, с тем чтобы обеспечить понимание работниками своих прав и обязанностей и при необходимости проинформировать родителей, пользующихся услугами ОДМ в часы работы.
- 110.** При распределении рабочей нагрузки желательно выделять фиксированный процент от общего обязательного рабочего времени в качестве неконтактного времени в пользу подготовки учебных занятий, размышлений о практике, коллективного планирования и повышения квалификации на базе центров.

⁶ ОЭСР (2012): *Starting Strong III*, Policy Levers 2 and 3 (*Мощный старт III*, Политические рычаги 2 и 3); ЮНЕСКО (2007): *Strong foundations: Early childhood care and education* (*Прочная основа: Воспитание и образование детей младшего возраста*), Chapter 6.

-
111. Фиксированное количество оплачиваемых часов или дней в год должно выделяться всем работникам ОДМ на повышение квалификации на рабочем месте, особенно когда ПК является условием возобновления лицензии или аккредитации.
 112. В соответствии с национальным законодательством и практикой, выборным представителям работников сферы ОДМ должно выделяться оплаченное время для участия в собраниях профсоюзов или организаций, представляющих работников, без ущерба для нормальной работы услуг ОДМ.
 113. Обязательная рабочая нагрузка, как правило, не должна превышать 40 часов в неделю или их эквивалента в пересчете на месяц, в интересах работников ОДМ с семейными обязанностями, для обеспечения здорового баланса между работой и личной жизнью и недопущения излишней нагрузки, приводящей к стрессу работников и снижению качества обучения. Когда сверхурочные или ночные часы работы необходимы или предлагаются государственным или частным работодателем для того, чтобы покрыть спрос на услуги, это должно быть отрегулировано и оплачено по сверхурочным тарифам или компенсировано в виде отпуска в соответствии с национальным законодательством и практикой или результатами работы механизмов социального диалога, включая коллективные договоры, при наличии таковых.

8.2. Соотношение числа детей на одного работника ОДМ

114. Для эффективного осуществления базовых целей программы ОДМ по поощрению обучения, центром которого является ребенок, важно, чтобы классы, группы либо контексты обучения были, насколько это позволяют имеющиеся ресурсы, малочисленными, чтобы дать работникам ОДМ возможность частого и качественного взаимодействия с детьми.
115. Соответствующим правительственным органам и государственным и частным работодателям рекомендуется определять политику или устанавливать целевые ориентиры по соотношению числа детей на одного работника. Целевые ориентиры будут варьироваться в зависимости от национального, регионального, местного или институционального финансирования, организационных возможностей и кадровых ресурсов, а также профиля обучаемых групп населения. Независимо от того, устанавливаются ли они в рамках политических мер или предписываются законом, нормативно-правовыми актами или механизмами обеспечения социального диалога, включая коллективные переговоры, в случае проведения таковых, эти соотношения числа детей на одного работника должны:
 - a) устанавливаться только из числа высококвалифицированных работников на учебный класс или группу обучаемых, при поддержке одного или более помощников учителя или вспомогательного работника, которые, при необходимости, могут поддержать процесс обучения;
 - b) устанавливать максимальную наполняемость класса или учебной группы, а также соотношение числа детей на одного работника. Факты свидетельствуют о том, что классы или учебные группы с максимальной наполняемостью в 20 детей и соотношением числа квалифицированных работников к числу детей порядка 1:10 или ниже являются оптимальными в плане результатов обучения для развитых стран. Некоторые международные организации рекомендуют максимальное соотношение числа работников к числу детей 1:15 на дошкольном уровне для стран с высоким уровнем доходов, в то время как некоторые национальные целевые ориентиры устанавливают это соотношение на уровне 1:3 для возраста от 0 до 12 месяцев и 1:5 для обучения в раннем детском возрасте (1-3 года).

8.3. Здоровье и безопасность

- 116.** Для обеспечения безопасной и здоровой среды ОДМ соответствующие правительственные органы и работодатели государственного и частного секторов в процессе консультаций с работниками ОДМ и организациями, представляющими работников ОДМ, при наличии таковых, должны, в соответствии с национальным законодательством и практикой, создавать безопасные и здоровые условия, например:
- a) рамки безопасности и гигиены труда (в соответствии с Конвенцией МОТ 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187) и Конвенцией МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (155) для каждого центра или учреждения ОДМ, с надлежащей адаптацией к конкретным нуждам обучения и ухода за детьми младшего возраста. Такие рамки должны рассматривать, в консультации с работниками ОДМ в рамках механизмов социального диалога, в числе прочего, профилактические меры, направленные на недопущение контакта с инфекционными заболеваниями, биоопасностью, связанной с ОДМ, и опасностями, связанными с эргономическими травмами и использованием химических веществ, таких как моющие средства; должны задействовать процедуры мониторинга безопасности и гигиены труда, а также механизмы оповещения о проблемах; данные вопросы должны быть предметом регулярных обзоров и оценки;
 - b) поскольку ОДМ предполагает эмоциональную работу, отраслевая политика или политика учреждения должна рассматривать психологические аспекты выполняемой работы;
 - c) отраслевая политика или политика учреждения в отношении ВИЧ/СПИДа;
 - d) положения об общей организации здравоохранения для работников ОДМ, включая заботу о здоровье матерей и доступ к базовым профилактическим осмотрам и уходу;
 - e) покрытие расходов на медицинское обслуживание работников ОДМ в случае деятельности и травм, произошедших во время преподавания или присмотра за детьми во время школьных мероприятий на территории школы или за ее пределами;
 - f) регулярный инструктаж для всех работников ОДМ по ознакомлению с передовым опытом в области контроля за заболеваемостью, а также управления и повышения осведомленности о потребностях уязвимых групп, таких как зараженные СПИДом или вирусоносители ВИЧ дети и работники.
- 117.** С целью защиты детей младшего возраста положения об отпуске по болезни и травме должны принимать во внимание важность выделения работникам ОДМ необходимого для полного выздоровления времени в случае инфекционного заболевания. Время на полное выздоровление также важно и в случае травм, в свете физической нагрузки, связанной с ОДМ.
- 118.** Правительства отвечают за мониторинг и обеспечение применения законов и предписаний о здоровой и безопасной среде обучения для всех провайдеров ОДМ – государственных, частных или некоммерческих – в консультации с провайдерами и работниками. В случаях, когда решения по вопросам здоровья и безопасности также принимаются в результате задействования механизмов социального диалога между работодателями и профсоюзами, представляющими работников ОДМ, включая коллективные переговоры, если таковые проводятся, они должны дополнять собой меры государственного мониторинга и нормативно-правового регулирования. Активная

политика по профилактике несчастных случаев и аудиты в области здоровья и безопасности могут служить эффективным средством содействия по обеспечению соответствия законам и предписаниям.

8.4. Рабочее место, свободное от насилия

119. Создание безопасной и здоровой среды преподавания и обучения подразумевает рабочее место без насилия, в том числе и без словесных оскорблений и травли. Для этого органы образования, государственные и частные работодатели, работники ОДМ и их представители должны:

- a) сотрудничать в области разработки и внедрения соответствующей политики и процедур для минимизации риска насилия в отношении работников и детей в самом учреждении ОДМ и со стороны внешних источников, на основе культуры диалога в сфере ОДМ;
- b) по мере необходимости с той же целью сотрудничать со сторонними экспертами, например правоохранными органами, работниками социальных или психологических служб.

120. Основываясь на подходе с позиций безопасности и гигиены труда, меры по борьбе с насилием должны:

- a) стремиться предотвращать возникновение проблем посредством разработки политики с учетом специфики среды ОДМ;
- b) организовывать работу в русле соответствующих ролей и обязанностей;
- c) иметь план действий на случай чрезвычайной ситуации;
- d) предоставлять инструктаж по осуществлению, мониторингу, обзору и адаптации политики или процедур по мере необходимости.

С учетом камерного характера многих учреждений ОДМ, работодатели и работники должны получать поддержку органов образования для достижения данных целей.

121. В зонах, затронутых вооруженным конфликтом, правительства несут особую ответственность по обеспечению защиты центров ОДМ, сотрудников и детей от насилия. Соответствующие меры могут включать: соглашения между сторонами вооруженного конфликта об определении центров ОДМ в качестве демилитаризованных зон; недопущение использования работников, детей, родителей и связанной с учреждением ОДМ инфраструктуры в качестве мишеней; продолжение предоставления услуг ОДМ в случае смены власти в населенном пункте. Центры ОДМ могут получать поддержку при организации необходимых процедур в случае угрозы или присутствия насилия (эвакуация работников и детей, меры по защите работников и детей) и создании потенциала на базе общин по раннему предупреждению для ведения мониторинга рисков насилия.

8.5. Инфраструктура и ресурсы ОДМ

122. Общедоступное и качественное ОДМ зависит от наличия необходимой инфраструктуры, оборудования и дидактических материалов для поддержки результатов обучения. Стратегии, предполагающие должный уровень государственных и частных инвестиций, должны стремиться к достижению для всех обучаемых:

-
- a) безопасных, привлекательных школ и центров (включая игровые площадки), должным образом адаптированных к потребностям обучения в раннем возрасте, согласно изложенному в целях настоящих Руководящих принципов, построенных и поддерживаемых в соответствии с установленными санитарными и строительными нормами; устойчивых и экономичных, на базе предложений опытных работников ОДМ в отношении дизайна и использования;
 - b) адекватных и соответствующих развитию и культуре дидактических пособий или материалов, включая по возможности оборудование ИКТ и технические вспомогательные средства, в консультации с опытными работниками ОДМ и их представителями и по возможности со специалистами в области инвалидности.

123. В свете данных целей органы образования и работодатели государственного и частного сектора могут счесть полезным:

- a) выполнение сверки планирования и реализации инфраструктуры с международными или национальными стандартами качества или руководящими принципами в отношении среды преподавания и обучения, физического пространства, мебели и дидактических пособий;
- b) создание инфраструктуры ОДМ вместе с начальными школами или ремонт неиспользуемых площадей начальных школ в целях сокращения затрат и использования преимуществ близости других уровней образования;
- c) установление целевых ориентиров в бюджетах ОДМ в размере определенного процента капиталовложений на инфраструктуру и дидактические пособия для инфраструктуры и дидактических пособий.

124. Положения лицензий регулирующих органов на предоставление услуг ОДМ должны гарантировать устойчивый характер инфраструктуры и дидактических пособий в соответствии со средой обучения и его целями, предусматривая регулярное возобновление лицензий и обеспечение выполнения норм за счет национального законодательства и практики, которая может включать в себя адекватно укомплектованную службу инспекции ОДМ.

9. Социальное страхование и социальное обеспечение

9.1. Социальное страхование

125. Там, где действуют системы социального страхования, все работники ОДМ должны получать выплаты, предоставляемые на национальном уровне. В отсутствие таких систем правительства должны, в соответствии с национальными условиями, устанавливать пороги социальной защиты, предусматривающие гарантии социального страхования в соответствии с Рекомендацией МОТ 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (202).

9.2. Охрана материнства или отцовства

126. В свете того что основу кадров ОДМ составляют молодые работники-женщины, органы образования и работодатели государственного и частного сектора должны предоставлять, в рамках положений о достойном труде и надлежащей кадровой политики,

защиту материнства, принимая во внимание национальное законодательство и практику, ратифицированные международные нормы труда и итоги работы механизмов социального диалога, включая коллективные договоры, там, где таковые имеются. Такие положения могут включать в себя:

- a) свободные от дискриминации условия труда и рабочую среду, включая доступ к занятости, право возвращения на прежнюю или эквивалентную должность с той же оплатой и зачетное время отпуска по материнству или отцовству, а также отпуска по беременности и родам в качестве стажа при определении трудовых прав работников ОДМ, включая защиту возможностей продвижения по службе по окончании материнского отпуска;
- b) материнский отпуск с адекватной денежной компенсацией и льготным медицинским обслуживанием;
- c) охрану здоровья на рабочем месте для беременных или кормящих работников, включая договоренности, связанные с грудным вскармливанием;
- d) благоприятные для семьи трудовые соглашения, учитывающие семейные обязанности.

10. Оценка работников ОДМ во имя качественной практики

127. Оценка или аттестация специалистов ОДМ, менеджеров и других работников является ключевым элементом предоставления качественного ОДМ, подотчетности перед родителями и опекунами, прибегающими к таким услугам, а также элементом карьерного роста и базовой удовлетворенности работой – в рамках достойных условий труда. Особенно важной является оценка достижений с целью стимулирования улучшений, ведущих к лучшему развитию ребенка в соответствии с общими целями ОДМ.

10.1. Цель и формы оценки

128. Системы оценки должны функционировать в соответствии с рядом ключевых концепций и принципов. Они должны:

- a) проводить различия между текущим и итоговым контролем;
- b) включать в себя диагностику и промежуточную оценку, предназначенные для выявления у работников имеющихся дефицитов и потребностей в повышении квалификации, с тем чтобы совершенствовать навыки и компетенции и стимулировать улучшения на пути к достижению высоких профессиональных стандартов, самыми важными из которых являются забота и приверженность делу обучения и защиты подопечных детей;
- c) быть справедливыми, объективными, конструктивными, придерживаться комплексного подхода и основываться на всех переменных в контексте ОДМ, влияющих на среду обучения;
- d) быть последовательными и связанными с национальными ориентирами или ориентирами учреждения ОДМ;
- e) проводиться регулярно в течение всего срока службы работников ОДМ;

-
- f) предлагать возможности и стимулы для индивидуального продвижения по службе, в привязке к успешному повышению квалификации;
 - g) проводиться таким образом, чтобы не ограничивать свободу, инициативность, творчество и ответственность работников ОДМ;
 - h) служить укреплению коллективизма и сплоченности, коллегиальности и лидерства;
 - i) основываться на различных источниках информации, включая такие, как самооценка, портфолио преподавателя, коллегиальная оценка, непосредственные наблюдения в классе или свидетельства в виде видеоматериалов. По возможности для обеспечения объективности следует привлекать нескольких экзаменаторов, включая независимых экспертов;
 - j) разрабатываться в результате консультаций с работниками ОДМ и, в случае выдвижения подобного требования, с их организациями, а также с работодателями и их организациями.

129. В русле данных целей, само- и коллегиальная оценка (включая оценку со стороны лидеров центров в рамках небольших или менее официальных контекстов), а также оценка «снизу» для менеджеров ОДМ, выполняемая другими работниками, могут оказаться эффективными способами обмена знаниями и идеями об улучшении показателей работы и укрепления командного духа. В соответствии с концепциями, формирующимися на иных уровнях образования, возможно применение «общешкольного» подхода, при котором все работники и само учреждение ОДМ оцениваются одновременно. Проведение оценки силами внешнего органа (инспектор, специализированный орган, занимающийся нормами) также может оказаться полезным дополнительным способом оценки работников. Включение оценки в качестве части процедуры введения новых работников в должность закладывает солидную основу для последующей аттестации.

130. В свете тесной вовлеченности родителей в ОДМ можно также рассматривать возможности привлечения родителей к институциональной оценке, ориентируясь в большей степени на оценки центра или учреждения в целом, а не только на оценки показателей отдельных лиц.

131. Более официальные системы (итоговой) оценки должны основываться на максимально объективных критериях, наряду с прозрачными процедурами, предусматривающими право апелляции против оценки, представляющейся работникам несправедливой. В случаях, когда оценка является определяющей для карьерного роста или трудовых отношений, включая испытательный срок и, по требованию, аккредитацию, процедуры должны соответствовать рекомендациям о надлежащей организации процесса, изложенным в настоящих Руководящих принципах.

132. После того, как при оценке неоднократно выявлялся низкий уровень или отсутствие работы с детьми в ОДМ, что сопровождалось необходимыми мерами по повышению квалификации для преодоления дефицита компетенций и навыков, работодатель государственного или частного сектора должен иметь полномочия по переводу работника на другую работу или даже увольнению в интересах обучения детей. Санкции подобного рода должны применяться строго в соответствии с национальным законодательством и практикой. Критерии и процедуры подобной оценки должны определяться в результате консультаций с представителями работников ОДМ, если это потребует, а работодатель должен будет проинформировать работников ОДМ об их праве на представительство.

10.2. Профессиональная этика

- 133.** В соответствии с общими целями, определенными в настоящих Руководящих принципах, ожидается, что специалисты – практики ОДМ, лидеры, менеджеры и иные работники, занятые в ОДМ, будут демонстрировать высочайший уровень профессионализма и этического поведения в своей работе. В этих целях кодексы профессиональной этики могут обладать следующими характеристиками:
- a) постоянные, контролируемые и назначаемые в соответствии с их квалификацией или профессиональными стандартами органы (квалификационные органы, специалисты-практики, руководящие или иные профессиональные советы, специализирующиеся или на образовании, или на ОДМ) касающиеся занятости, лицензирования и аккредитации и возобновления лицензий и аккредитаций, когда это применимо к профессиональным категориям;
 - b) сформированные и продвигаемые организациями, представляющими работников ОДМ, в рамках своего вклада в соблюдение профессиональной этики в среде своих членов и работников.
- 134.** Такие профессиональные этические кодексы выполняют целый ряд функций:
- a) поддержка и защита работников с помощью четких руководящих указаний и правил поведения, предоставляя ориентиры при возникновении этических дилемм, помогая не допустить несправедливых обвинений в адрес работников и усиливая чувство сопричастности и приверженности ответственному поведению;
 - b) защита для детей и родителей против неэтичного поведения работников, а также предоставление правил и процедур подачи жалоб;
 - c) способствование подотчетности центра и работников ОДМ перед юными обучаемыми, их родителями и общиной.
- 135.** Кодексы профессиональной этики ОДМ должны разрабатываться внутри самой профессии. Работники сферы ОДМ должны проходить инструктаж по этике в рамках начального обучения и ПК.
- 136.** Кодексы профессиональной этики могут включать такие темы, как этическая ответственность перед детьми, семьями, работодателями, общиной и учительской профессией.

11. Управление ОДМ и социальный диалог

11.1. Управление ОДМ и межотраслевая координация

- 137.** Последовательная политика, сильное управление и координация между различными правительственными уровнями, министерствами и государственными и частными провайдерами играют жизненно важную роль для обеспечения общедоступного качественного ОДМ и достойных условий труда для персонала ОДМ. Национальный опыт разных стран и политические рекомендации международных организаций показывают, что надлежащее управление, адекватное финансирование, более высокий профессионализм работников и достойные условия труда в сфере ОДМ легче достижимы⁷, если:

⁷ ОЭСР (2012), Policy Lever 1 (Политический рычаг 1); ЮНЕСКО (2007), Chapter 8; Y. Kaga, J. Bennett and P. Moss (2010), *Caring and learning together (Заботиться и учиться вместе)*.

-
- a) министерство образования или эквивалентная инстанция является ведущим правительственным учреждением, отвечающим за ОДМ, при условии что в рамках данной компетенции политика и организация образования в раннем возрасте (0-2 года) и в дошкольном возрасте (3-6 лет), а также в начальной школе являются одинаково важными;
 - b) за вопросы ОДМ отвечают другие министерства в рамках более широкой концепции образования и развития ребенка (например, министерство здравоохранения, министерство по социальным вопросам, социальной помощи или аналогичного профиля), то образовательному компоненту придается приоритетное значение при принятии решений по поводу стандартов, финансирования и кадрового обеспечения, осуществляется координация с другими социальными программами для детей;
 - c) координационные механизмы достаточно надежны, чтобы обеспечить справедливость и единообразие политики, стандартов, финансирования и кадрового обеспечения на разных правительственных уровнях федеративных государств или между центральными и децентрализованными органами образования (например, с помощью национального партнерского соглашения), или же действуют специальные программы по преодолению неравенства, в частности между более богатыми и более бедными населенными пунктами и между городом и деревней;
 - d) ОДМ входит в состав соответствующего национального законодательства и функционирует как неотъемлемая часть образовательной системы страны.

138. Факты свидетельствуют о том, что надлежащее управление в ОДМ требует⁸:

- a) тесной связи с исследованиями, сбором информации и комплексной оценкой программ с целью обеспечения информированной политики, организации услуг и социального диалога, уделяя особое внимание образованию в раннем возрасте (0-2 года), комплектованию кадрами и условиям труда персонала ОДМ;
- b) связи между данными различных программ и правительственных структур с целью обеспечения последовательности и равенства профессиональных стандартов и условий труда.

139. Факты свидетельствуют о том, что специализированные учреждения поддержки или подразделения правительственных учреждений, отвечающие за вопросы ОДМ, создаваемые для выполнения конкретных системных задач и поддержания эквивалентных стандартов и подотчетности в крупных и разнородных структурах, являются необходимым элементом действенных систем управления ОДМ⁹. В зависимости от наличия ресурсов, такие системы могут включать:

- a) функциональные подразделения по вопросам политики, бюджета и кадров (обладающие специализированными знаниями в области ОДМ, если они работают в составе подразделений общего профиля при министерстве образования или иной структуре);

⁸ ОЭСР (2012), Policy Lever 5 (Политический рычаг 5); ЮНЕСКО (2007), Chapter 8; МОТ (2012a): *Right beginnings: Early childhood education and educators (Хорошее начало: дошкольное образование и воспитатели)*.

⁹ ОЭСР (2012), Policy Lever 1 (Политический рычаг 1); ЮНЕСКО (2007), Chapter 8; Y. Kaga, J. Bennett and P. Moss (2010).

-
- b) орган, отвечающий за стандарты, профессиональную подготовку и программы;
 - c) независимые органы мониторинга и оценки;
 - d) подразделение по исследованиям, совет или институт, обладающий базой для статистического анализа;
 - e) контингент педагогов-консультантов и инспекторов;
 - f) отдельные специалисты или подразделения, занимающиеся вопросами кадрового управления, трудовых отношений и социального диалога.

11.2. Продвижение социального диалога

- 140.** Трехсторонние участники МОТ широко разделяют идею о том, что социальный диалог между органами образования, работодателями государственного и частного сектора и профсоюзами или иными организациями, представляющими персонал ОДМ, в его различных формах является ключевым фактором достойного труда работников ОДМ и поддержки выработки, осуществления и оценки политики в сфере ОДМ. Это дает работникам ОДМ право голоса в касающихся их решениях. Социальный диалог должен выстраиваться на базе основополагающих принципов и прав, сформулированных в Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда, которые включают в себя принципы свободы объединения и действительное признание коллективных переговоров, так же как и соответствующие ратифицированные нормы МОТ.
- 141.** Для того, чтобы полностью реализовать потенциал социального диалога по вопросам ОДМ как инструмента, облегчающего адаптацию к переменам и устойчивым реформам, такой диалог должен:
- a) в полной мере включать правительства и социальных партнеров, с учетом институциональной автономии и автономии социальных партнеров, а также специфики сектора ОДМ;
 - b) быть организованным и структурированным законом, подзаконными актами или иными механизмами социального диалога, включая коллективные договоры, когда таковые имеются, применимые ко всем провайдерам ОДМ, государственным и частным, в соответствии с основными целями (обмен информацией, консультации, переговоры), с четкими правилами в отношении содержания, процессов, средств обеспечения применения соглашений и процедуры недопущения и разрешения споров;
 - c) применять процессы обмена информацией и консультаций между органами образования, работодателями государственного и частного сектора и профсоюзами или иными организациями, представляющими персонал ОДМ, в таких вопросах как общая политика и организация ОДМ, начальное обучение и подготовка, профессиональные и этические стандарты и критерии оценки специалистов ОДМ;
 - d) применять переговоры или коллективные договоры, где это возможно, в рамках систем и учреждений ОДМ между работодателями государственного и частного сектора и профсоюзами, представляющими работников ОДМ, по таким вопросам как структура карьеры (критерии и процедуры), повышение квалификации, оплата, продолжительность рабочего времени и иные условия труда;

-
- e) в интересах гендерного равенства и антидискриминации быть доступным для всех правомочных участников, в том числе женщин, мужчин, населения неблагополучных, сельских и отдаленных районов, населения, живущего в условиях чрезвычайной ситуации или конфликта, интересы которых могут оказаться за бортом официальных социальных процессов и политического диалога;
 - f) когда это уместно, посредством расширенного диалога о политике в сфере ОДМ наделить ее участников, в том числе родителей и правомочных организаций гражданского общества, более мощным коллективным голосом, в частности с помощью национальных, региональных или местных политических форумов.

142. Для того чтобы охватить все разнообразие национального опыта, структуры или процессы социального диалога в ОДМ могут включать в себя:

- a) консультативные советы, форумы, координационные комитеты или иные консультативные органы, в состав которых входят заинтересованные стороны, с тем чтобы консультировать органы образования по вопросам политики и практики ОДМ на уровне национального, регионального или местного правительства;
- b) советы или комитеты при центре ОДМ или школе для ежедневных или еженедельных консультаций между руководством и работниками по вопросам организации услуг;
- c) переговоры об условиях между соответствующими правительственными органами и организациями, представляющими сотрудников ОДМ, результатом которых является публикация национальных законов или инструкций о сотрудниках государственной службы или тождественных ей систем;
- d) национальные или региональные трех- или двусторонние советы, комиссии или совместные административные комитеты, создаваемые для обсуждения и определения оплаты и иных условий труда;
- e) прямые переговоры или механизмы социального диалога, включая коллективные договоры, где это применимо, между работодателями государственного и частного сектора или их организациями и профсоюзами, представляющими работников ОДМ, на национальном, местном или институциональном уровне, обычно влекущие за собой заключение официального коллективного договора;
- f) целевые механизмы, где это применимо, такие как форматы переговоров с участием нескольких работодателей, предназначенные для того, чтобы помочь работодателям и работникам низкооплачиваемых категорий в сфере ОДМ добиваться соглашений об улучшении условий труда и оплаты, тем самым повышая эффективность.

143. Механизмы предотвращения и разрешения споров, предусматриваемые национальным законодательством и практикой, должны быть доступными для работодателей и работников ОДМ и их организаций для дальнейшего упрощения социального диалога.

12. Мониторинг и последующие меры по реализации Руководящих принципов

144. В соответствии с рекомендациями Руководящих принципов об исследованиях, сборе данных и оценке программ с целью обеспечения большей последовательности в политике в сфере ОДМ, участники МОТ, МОТ и иные заинтересованные стороны на национальном и международном уровне могут пожелать рассмотреть возможность

создания или расширения применения существующих механизмов мониторинга и поддержки, напрямую предназначенных для оказания помощи участникам данного процесса в странах-членах МОТ в применении настоящих Руководящих принципов. Это может включать Объединенный Комитет экспертов МОТ/ЮНЕСКО по применению рекомендаций о положении учителей (CEART). Такие меры также могут принимать форму:

На национальном уровне

- a) усиления руководящих подразделений по исследованиям, данным и оценке программ в сфере ОДМ;
- b) предоставления ресурсов подразделениям государственного образования и трудовым инспекциям для рассмотрения вопросов учебной среды и рабочих мест в ОДМ;

На международном уровне

- a) апробирования Руководящих принципов, а также изучения и распространения передового опыта в областях, включенных в Руководящие принципы;
- b) поддержки внедрения Руководящих принципов посредством сотрудничества в области развития, включая инициативы Юг-Юг;
- c) периодического обзора настоящих Руководящих принципов и их актуализации в свете новых потребностей и изменений в сфере ОДМ силами МОТ, ее участников и партнерских институтов.

Библиография

Международные нормы

Конвенции и рекомендации Международной организации труда.

Международная организация труда/Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (МОТ/ЮНЕСКО). 1966. *Рекомендация о положении учителей* (Женева и Париж).

Организация Объединенных Наций (ООН). 1989. *Конвенция о правах ребенка* (Нью-Йорк).

— . 2006. *Конвенция о правах инвалидов* (Нью-Йорк).

Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО). 1997. *Рекомендация о статусе преподавателей высших учебных заведений* (Париж).

Международные политические декларации, документы и пособия

Международная ассоциация просвещения (ЕИ). 2004. *Декларация профессиональной этики Интернационала образования* (Брюссель).

— . 2011. *Education International's commitment to quality early childhood education: ECE strategy paper* (Брюссель).

Европейская Комиссия (ЕК). 2011. *Communication from the Commission: Early childhood education and care: Providing all our children with the best start for the world of tomorrow*, COM (2011), 66 final, 17 февраля 2011 г. (Брюссель).

Международная организация труда (МОТ). 1998. *Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации*, Международная конференция труда, 86-я сессия, Женева, 1998 г.

— . 2006. *Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы: необязательные в правовом отношении нормы и руководящие принципы подхода к миграции рабочей силы, основанного на соблюдении прав человека* (Женева).

— . 2012. *Handbook of good human resource practices in the teaching profession* (Женева).

Международная организация труда/Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (МОТ/ЮНЕСКО). 2006а. *Политика в области профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в секторе образования: опыт стран Карибского бассейна* (Порт-оф-Спейн).

— . 2006б. *Политика в области профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в секторе образования: опыт юга Африки* (Женева).

— . 2012. *Итоговый доклад: Объединенный комитет МОТ/ЮНЕСКО по применению рекомендаций о статусе преподавательских кадров*, Женева, 8-12 октября 2012 г.

-
- Инициативная группа по инновационному финансированию развития. 2010. *Globalizing solidarity: The case for financial levies*, доклад Комитета экспертов Целевой группе по международным финансовым операциям и развитию (Париж).
- Naudeau, S. et al. 2011. *Investing in young children: An early childhood development guide for policy dialogue and project preparation* (Вашингтон, ОК, Всемирный банк).
- Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). 2012. *Starting strong III: A quality toolbox for early childhood education and care* (Париж).
- Poisson, M. 2009. *Guidelines for the design and effective use of teacher codes of conduct* (Paris, UNESCO–ИЕР).
- Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО). 2000. *Дакарские рамки действий: Образование для всех: выполнение наших коллективных обязательств*, Всемирный форум по образованию, Дакар, Сенегал, 26-28 апреля 2000 г. (Париж).
- . 2010. *Московский рамочный план действий и сотрудничества: Освоение богатства наций*, Всемирная конференция по воспитанию и образованию детей младшего возраста: заложить фундамент для богатства наций, Москва, 27-29 сентября 2010 г. (Париж).
- . 2012. *Expanding equitable early childhood care and education is an urgent need*, Education for All Global Monitoring Report Policy Paper 03, апрель (Париж).
- Институт статистики ЮНЕСКО (ЮНЕСКО-ИСЮ). 2012. *Международная стандартная классификация образования: МСКО 2011* (Монреаль).
- Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ). 2001. *Рекомендации ВОЗ о кормлении детей* (Женева).

Национальное законодательство, нормы или политика

- Australian Children's Education and Care Quality Authority (ACECQA). 2011. *Guide to the national law and national regulations*.
- . 2013. *Assessment of equivalent early childhood educator qualifications*. Council of Australian Governments (COAG). 2009. *National partnership agreement on early childhood education*.
- National Association for the Education of Young Children (NAEYC). 2011. *Code of ethical conduct and statement of commitment* (Washington, DC).
- New Zealand Visa Bureau (NZVB). 2013. *Early childhood (pre-primary school) teacher jobs New Zealand*.

Доклады

- Education, Audiovisual and Culture Executive Agency–Eurydice (EACEA–Eurydice). 2009. *Early childhood education and care in Europe: Tackling social and cultural inequalities* (Brussels).

-
- Международная ассоциация просвещения (EI). 2010. *Early childhood education: A global scenario*, study conducted by the Education International ECE Task Force (Brussels).
- Gertsch, L.; Wright, A. 2009. *Getting the basics right: Contribution of early childhood development to quality, equity and efficiency in education* (Eschborn, Germany, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH).
- Hein, C.; Cassirer, N. 2010. *Workplace solutions for childcare* (Geneva, ILO).
- Institute for Women's Policy Research (IWPR). 2008. *Meaningful investments in pre-K: Estimating the per-child costs of quality programs* (Washington, DC).
- Международное бюро труда (МБТ). 2000. *Note on the proceedings – Joint meeting on lifelong learning in the twenty-first century: The changing roles of educational personnel*, Geneva, 10–14 April 2000.
- . 2012a. *Right beginnings: Early childhood education and educators*, Global Dialogue Forum on Conditions of Personnel in Early Childhood Education, Geneva, 22–23 February 2012.
- . 2012b. *Final report: Global Dialogue Forum on Conditions of Personnel in Early Childhood Education*, Geneva, 22–23 February 2012.
- Kaga, Y.; Bennett, J.; Moss, P. 2010. *Caring and learning together: A cross-national study on the integration of early childhood care and education within education* (Paris, UNESCO).
- Muñoz, V. 2012. *Rights from the start: Early childhood care and education*, Global Campaign for Education (GCE) (Johannesburg).
- Nutbrown, C. 2012. *Foundations for quality: The independent review of early education and childcare qualifications*, final report (London).
- Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). 2006. *Starting strong II: Early childhood education and care* (Paris).
- . 2013. *Teachers for the 21st century: Using evaluation to improve teaching* (Paris).
- Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ). 2008. *The child care transition: A league table of early childhood education and care in economically advanced countries*, Report Card 8 (Florence, Innocenti Research Centre).
- Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО). 2007. *Strong foundations: Early childhood care and education*, EFA Global Monitoring Report 2007 (Paris).
- . 2011. *The hidden crisis: Armed conflict and education*, EFA Global Monitoring Report 2011 (Paris).
- UNESCO International Institute for Capacity Building in Africa (IICBA). 2010. *Country-case studies on early childhood care and education (ECCE) in selected sub-Saharan African countries 2007/2008: Some key teacher issues and policy recommendations* (Addis Ababa).

University of East London, Cass School of Education and University of Ghent, Department for Social Welfare Studies. 2011. *Competence requirements in early childhood education and care*, final report, European Commission, Directorate-General for Education and Culture (London and Ghent).

Список участников

Председатель

Г-н Сэмми НИАМБАРИ, комиссар по вопросам труда, Министерство труда, Найроби, Кения.

Эксперты от правительств

АРГЕНТИНА

Г-жа Адриана ФОНТАНА, Coordinadora de Programas para la Inclusión y Retención Inicial y Primaria, представитель Национального министерства образования, Буэнос-Айрес.

РЕСПУБЛИКА Корея

Г-жа Донг-Жу ШИН, профессор, Отделение обучения детей младшего возраста, Женский университет Дуксунг, Сеул.

Технический советник

Г-н Сангун ЧОЙ, атташе по вопросам труда, Постоянное представительство Республики Корея, Женева, Швейцария.

ЛИВАН

Г-жа Нажа ШАЛИТА, эксперт по социальным вопросам и вопросам образования, руководитель подразделения по детскому труду, аппарат министра, Министерство труда, Бейрут.

ЛАТВИЯ

Г-жа Ласма ВАЛАЙНЕ, старший референт, Департамент образования, Министерство образования и науки, Рига.

Южная Африка

Г-жа Симона ГЕЙЕР, генеральный директор, Департамент базового образования, Управление кадровыми ресурсами образования, Претория.

Эксперты от работодателей

Г-н Рик КЭРНИ, директор по политике, Торгово-промышленная палата Южной Австралии, “Business South Australia”, Анли, Австралия.

Г-жа Рания КУДРИ, главный администратор/владелец дошкольного учреждения, “Paradigm Preschool”, Амман, Йордания.

Г-жа Хелен ДЕЛЬВИЙТ, исполнительный секретарь, юрисконсульт по вопросам трудового права, Vereniging Surinaams Bedrijfsleven (VSB), Ассоциация торговли и промышленности Суринама (STIA), Парамарибо, Суринам.

Г-жа Латифат ДОСУНМУ, директор школы, Детский сад и начальная школа “Beehive”, Ажидингби Алауза Икейя, Лагос, Нигерия.

Г-н Хакон Зееберг, директор Ассоциации частных провайдеров по уходу за детьми, ННО, Осло, Норвегия.

Эксперты от работников

Г-н Аллан БАУМАНН, член Исполнительного комитета, Датская национальная федерация учителей дошкольного образования и воспитателей молодежи, Копенгаген, Дания.

Г-жа Ирен ДУНКАН-АДАНУЗА, генеральный секретарь, Национальная ассоциация учителей Ганы (GNAT), Аккра, Гана.

Г-жа Ширель ЮБЭНКС, старший политический аналитик, Департамент по политике и практике в сфере образования, Национальная ассоциация образования, Вашингтон, США.

Г-жа Мария Синтия Д. ГЕАЛОГО, представитель Альянса неравнодушных учителей, Кезон-сити, Филиппины.

Г-жа Стелла МАЛЬДОНАДО, генеральный секретарь, Конфедерация работников образования Республики Аргентина, Буэнос-Айрес, Аргентина.

Технические советники от работников

Г-н Люк АЛЛЭР, советник по делам профсоюзов, Centrale des syndicats du Québec (CSA), Монреаль, Канада.

Г-жа Ундармаа БАТСУХ, руководитель программы, Подразделение по образованию и занятости, Международная ассоциация просвещения (EI), Брюссель, Бельгия.

Г-н Бо ХОЛЬМСГОРД, заместитель Генерального секретаря отраслевого департамента, Датская национальная федерация преподавателей дошкольного образования и воспитателей молодежи (BUPL), Копенгаген, Дания.

Г-н Омар Ян НДУРЕ, представитель Профсоюза учителей Гамбии, Банджул, Гамбия.

Г-жа Патрисия ОЛЬШЕВСКИ, старший помощник Секретаря-казначей, Американская федерация учителей, Вашингтон, США.

Г-жа Мириам ШЕНИНГ, руководитель направления глобальных программ и партнерства, фонд “ЛЕГО”, Баар, Швейцария.

Г-н Бирендра Пракаш ШРЕСТА, представитель Ассоциации учителей Непала, Катманду, Непал.

Г-н Деннис СИНЬОЛО, старший координатор, Образование и занятость, ИО, Брюссель, Бельгия.

Г-н Говард СПРЕДБЕРИ, вице-президент, Австралийский профсоюз работников образования, Южноавстралийский филиал, Мельбурн, Австралия.

Г-жа Анна ТОРНБЕРГ, старший сотрудник, Lärarförbundet (Шведский профсоюз учителей), Стокгольм, Швеция.

Правительства, участвующие в качестве наблюдателей

АЛЖИР

Г-н Махмуд БЕНСАИД, начальник научно-исследовательского отдела, Министерство труда, занятости и социального обеспечения, Алжир.

АЗЕРБАЙДЖАН

Г-н Хабиб КАРИМОВ, руководитель сектора, Министерство образования, Баку.

БРУНЕЙ-ДАРУССАЛАМ

Датин д-р Хаджа Асма бинти ХАДЖИ МОРНИ, глава подразделения по дошкольному воспитанию и обучению, Министерство образования, аппарат Генерального директора образования, Бандар Сери Бегаван.

Г-жа Хаджа Норида бинти АБДУЛЛА, помощник Директора, постоянное бюро секретариата (базовое образование), Министерство образования, Бандар Сери Бегаван.

КАМЕРУН

Г-жа Сколастик НГОНО, руководитель подразделения по нормам и международному сотрудничеству в сфере труда, Министерство труда и социального обеспечения, Яунде.

КОНГО

Г-н Жан-Мари БИТУЛУ, директор по сотрудничеству, Министерство начального, среднего образования и грамотности, Баконго/Браззавиль.

Г-н Альберт МАЛОНГА, административный и юридический советник, Министерство начального, среднего образования и грамотности, Баконго/Браззавиль.

Г-жа Маргерит МАМУНА ОССИЛА, директор по дошкольному обучению, Министерство начального, среднего образования и грамотности, Баконго/Браззавиль.

Г-жа Ортенз МАЛАНДА, урожд. БИКОЙИ, атташе при кабинете министра, руководитель направления базового образования, Министерство начального, среднего образования и грамотности, Баконго/Браззавиль.

Г-н Доминик ВАДИБАНТУ, начальник бюро ООН, Система Организации Объединенных наций в сфере сотрудничества, Министерство начального, среднего образования и грамотности, Баконго/Браззавиль.

ЕГИПЕТ

Г-жа Хала ЭЛТАХЕР АБДАЛЛА, советник по вопросам труда, Постоянное консульство Египта, Женева, Швейцария.

ЛЕСОТО

Почт. Апези РАТСЕЛЕ, заместитель Министра образования и профессиональной подготовки, Министерство образования и профессиональной подготовки, Мазеру.

Г-н Ратс'иу МАДЖАРА, начальник службы общеобразовательной политики – среднее образование, Министерство образования и профессиональной подготовки, Мазеру.

Г-н Моше КАО, советник Министра, Постоянное представительство Королевства Лесото, Женева, Швейцария.

Г-н Нтсима ЖАФЕТА, советник, Постоянное представительство Королевства Лесото, Женева, Швейцария.

ЛИВИЯ

Г-жа Басма АЛГАВИ, первый секретарь, Постоянное представительство Ливии, Женева, Швейцария.

ЛИТВА

Г-жа Тереза АЙДУКИЕНЕ, начальник службы, Подразделение дошкольного и начального школьного образования, Департамент общего образования и профессиональной подготовки, Министерство образования и науки Республики Литва, Вильнюс.

МАДАГАСКАР

Г-н Эми-Холен КОЛА, советник, Постоянное представительство Республики Мадагаскар, Женева, Швейцария.

МАЛАЙЗИЯ

Г-н Рослан БАХАРИ, атташе по вопросам труда, Постоянное представительство Малайзии, Женева, Швейцария.

ПОЛЬША

Г-жа София СТАХОВСКА, стажер, Постоянное представительство Польши, Женева, Швейцария.

ПОРТУГАЛИЯ

Г-жа Аида Мария Майя КАСТИЛЬО, директор, Serviços de Gestão Recursos Humanos e Formação, Direção-Geral de Administração Escolar, Лиссабон.

КАТАР

Г-жа Шарифа АЛИЯЗЕЕДИ, старший специалист по образованию, Дошкольное образование, Верховный совет по образованию, Доха.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Г-н Степан КУЗЬМЕНКОВ, советник, Постоянное представительство Российской Федерации, Женева.

ИСПАНИЯ

Г-н Хосе Анхель АГУДО РИОС, технический советник, доцент, Совет по образованию в Швейцарии, Берн, Швейцария.

ТАИЛАНД

Г-жа Патана БХАНДХУФАЛЬК, советник министра (по вопросам труда), Постоянное представительство Таиланда, Женева, Швейцария.

ТУНИС

Г-жа Раджа БЕЛЬХАДЖ, начальник службы, глава мониторинга и контроля педагогических программ и методик, Министерство по делам женщин и семьи, Тунис.

ТУРЦИЯ

Г-жа Фирузан ОСКУЛЬ СЕЙФАЛИ, социальный работник, Министерство по делам семьи и социальной политики, Анкара.

Г-жа Фатма ЧЕРНГИЗ СЮРЮЧУ, переводчик, Министерство по делам семьи и социальной политики, Анкара.

БОЛИВАРИАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА ВЕНЕСУЭЛА

Г-н Карлос Энрике ФЛОРЕС ТОРРЕС, советник/атташе по вопросам труда, Постоянное представительство Боливарианской республики Венесуэла, Женева, Швейцария.

ЗАМБИЯ

Г-н Джеймс ЧИЛУФИЯ, начальник службы, Министерство образования, науки, профессиональной подготовки и дошкольного образования, Лусака.

Г-жа Мадрин Б. МБУТА, начальник службы планирования, Министерство образования, науки, профессиональной подготовки и дошкольного образования, Лусака.

Г-жа Приска К. ЧАНДА, старший руководитель службы управления кадрами, Министерство образования, науки, профессиональной подготовки и дошкольного образования, Лусака.

Г-жа Марга М. СИТАЛИ, старший руководитель службы образования, Министерство образования, науки, профессиональной подготовки и дошкольного образования, Лусака.

Г-жа Хэпшие КАЛЕНГА, старший руководитель по стандартам в сфере образования, Министерство образования, науки, профессиональной подготовки и дошкольного образования, Лусака.

Представители Организации Объединенных Наций, специализированных учреждений и иных официальных международных организаций

Европейский союз

Г-н Марко ФЕРРИ, первый советник Постоянной делегации, Женева, Швейцария.

Г-жа Констанс ДЕ КРОМБРЮГГЕ, стажер, Постоянная делегация, Женева, Швейцария.

Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО)

Г-жа Йоши КАГА, специалист по программам воспитания и образования детей младшего возраста, Париж, Франция.

Представители международных неправительственных организаций

Voluntary Services Overseas International (VSO)

Г-н Пурна Кумар ШРЕСТА, советник по глобальной пропаганде и исследованиям (образование), Группа по эффективности политики и программ, VSO International, Суррей, Соединенное Королевство.

Всемирная организация дошкольного воспитания (ВОДВ)

Г-н Нектариос СТЕЛЛАКИС, вице-президент, курирующий Европу, помощник профессора, университет Патрас, Отделение социальной теории и анализа, Департамент педагогических наук и дошкольного образования, университет Патрас, Рион-Ахайя, Греция.

Международная организация работодателей (МОР)

Г-н Жан ДЕЖАРДЕН, советник, Женева, Швейцария.

Международная конфедерация профсоюзов (МКП)

Г-жа Эстер БУССЕР, помощник Директора, Женева, Швейцария.