



Вперед с профсоюзом!



Оправной точкой деятельности МГО Профсоюза образования в 2022 году стала IX внеочередная конференция «Вызовы времени, векторы развития». Марина Алексеевна Иванова досрочно сложила с себя полномочия председателя МГО Общероссийского профсоюза образования. 30 лет она служила нашей организации, ее вклад в профсоюзное движение огромен и неоценим. Марина Алексеевна, большое вам спасибо!

В этом году у нас произошло несколько знаковых моментов в сотрудничестве с нашими главными социальными партнерами.

Во-первых, мы заключили с Департаментом образования и науки города Москвы Отраслевое соглашение на 2023-2025 годы. Стороны согласовали 120 содержательных поправок: нововведения были внесены по вопросам дистанционной работы, наставничества, оплаты труда, осуществления классного руководства, охраны труда и мер социальной поддержки работников.

Во-вторых, на заседании Московской трехсторонней комиссии, состоявшемся в апреле, была одобрена модель взаимодействия Департамента образования и науки и МГО Общероссийского



профсоюза образования в рамках социального партнерства, рекомендовано использовать этот опыт и в других отраслях.

Еще одним важным событием стало подписание Соглашения о сотрудничестве с Государственной инспекцией труда в городе Москве, которое позволит осуществлять надзор и контроль за

соблюдением трудового законодательства, а также за выполнением условий коллективных договоров и соглашений.

Константин ГУЖЕВКИН,
председатель МГО Общероссийского профсоюза образования

Продолжение на стр. 2

Летние каникулы подошли к концу. Впереди новый учебный год со своими надеждами, задачами, успехами и открытиями. Каким он будет? Однозначно можно ответить, что непростым и очень интересным. Но перед стартом стоит оглянуться назад и вспомнить, чем особенным запомнился прошлый профсоюзный учебный год, осознать, какой вектор развития мы продолжим в этом году. Какие задачи будут для нас приоритетными?



Вперед с профсоюзом!

Окончание. Начало на стр. 1

Нельзя не сказать еще об одном значимом направлении нашей деятельности - благотворительности. Нам важно поддерживать тех, кому нужна помощь.

В октябре 2022 года МГО профсоюза дала старт акции «Поддержим наших!». Ее цель - оказание помощи мобилизованным и членам их семей, а также жителям Донецкой и Луганской республик, Херсонской и Запорожской областей.

Территориальные, первичные профсоюзные организации и частные лица перечислили в фонд акции более 16 млн рублей. На собранные денежные средства приобретено медицинское оборудование для двух госпиталей, оказана адресная материальная помощь родственникам мобилизованных, собраны и отправлены тонны гуманитарной помощи в рязанскую воинскую часть, необходимые медикаменты в госпитали, находящиеся на территории СВО, а также тонны гуманитарной помощи в Херсонскую и Запорожскую области.

Особое место в этих мероприятиях занимают два уникальных благотворительных мероприятия: концерт в Московском цирке Никулина на Цветном бульваре (24 ноября 2022 года) и молебен в храме Христа Спасителя (19 июня 2023 года). Эти мероприятия помогли всем нам объединиться для поддержки наших героев, которые находятся в зоне СВО, и их семей.

От всего сердца благодарю всех, кто участвует в нашей благотворительной акции, помогает тем, кто находится в зоне СВО, и вносит свой вклад в нашу победу.

Хочу отметить, что акция «Поддержим наших!» заняла 1-е место в смотре-конкурсе Общероссийского профсоюза образования «Профсоюзная организация высокой социальной эффективности» в номинации «Профсоюзные инициативы в области социальной поддержки членов профсоюза».

В этом году мы продолжили реализацию наших флагманских проектов, результатами которых гордимся.

«Эффективная профсоюзная организация» - наш стратегический проект, который позволяет оценить уровень лояльности и удовлетворенности членов профсоюза работой своей первички, выявить ее слабые и сильные стороны. Звание «Эффективная профсоюзная организация» в 2022 году получили 123 ППО, а в 2020 году их было только 51.

В течение года для более глубокого понимания сути проекта и его актуализации для профсоюзного актива проходили стратегические сессии. Их целью было в первую очередь научиться составлять план действий по использованию имеющихся в проф-

работников образовательных организаций.

Мы продолжаем активно оказывать юридическую помощь всем членам профсоюза. Только за период с сентября 2022 года по июнь 2023 года специалисты аппарата МГО профсоюза дали ответы на 623 вопроса, поступивших на горячую линию по телефону 8-800-555-25-72.

2023 год в Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования объявлен Годом педагога и наставника. Большое внимание уделяется педагогическому сообществу и развитию наставничества в образовательных организациях нашего города. Прошел уже ставший традиционным конкурс наставников и систем наставничества в отношении моло-

дых педагогов образовательных организаций Москвы «Наставник молодых педагогов», вышел первый сборник методических разработок серии «Мастерская наставничества», был сформирован педагогический клуб «Наставник», который ежемесячно проводит образовательные семинары для наставников начинающих педагогов. В помощь педагогам, занимающимся наставнической деятельностью, разработаны и бесплатно реализуются две программы курсов повышения квалификации. В этом году стартовал проект «Профсоюзное наставничество».

Для нас ценно, что для обмена практиками наставничества, но уже на уровне Центрального федерального округа России, председатели региональных профсоюзных организаций ЦФО приехали знакомиться с опытом работы Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования и образовательных организаций столицы.

Работа с молодежью - наш стратегический выбор. Мы заинтересованы, чтобы молодые педагоги комфортно влились в педагогическую среду и профсоюзное движение. Мы помогаем им профессионально расти и развиваться, выстраивать отношения в коллективе, делать первые шаги по карьерной лестнице. Кроме того, мы продвигаем интересы молодежи в диалоге с социальными

в образовательной организации для повышения эффективности взаимодействия образовательных отношений».

Профсоюз всегда выступает за здоровый образ жизни. Ежегодно мы приглашаем наших коллег к участию в спортивных мероприятиях.

В этом году состоялся второй спортивно-развлекательный чемпионат «Жить. Учить. Бежать» в новом формате. 1800 участников и 12 команд преодолели в общей сложности 202200 км.

В ноябре прошел спортивный фестиваль «Знание - сила!», в котором приняли участие 1100 членов профсоюза.

Особо хочется отметить достижения нашей женской сборной МГО Общероссийского профсоюза образования, которая начинает второй круг чемпионата Москвы на первом месте. В первом круге наши учителя отыграли 5 матчей, победив во всех из них и по праву возглавив турнирную таблицу 2023 г. При этом мужская команда по футболу «Профком Юнайтед» традиционно является одним из лидеров Первой любительской футбольной лиги.

По нашей инициативе в 2015 году была возрождена традиция проведения туристских слетов педагогов на Кубок МГО Общероссийского профсоюза образования.

В 2023 году турслет стал самым масштабным, в нем приняли участие около 1800 педагогов (92 команды) из всех округов столицы.

На турслете было объявлено о создании первой открытой ассоциации педагогов-туристов и краеведов «АСТУР», которая объединит всех неравнодушных педагогов, занимающихся детским туризмом и краеведением.

Мы благодарим команду организаторов Московского детско-юношеского центра экологии, краеведения и туризма за проведение туристских слетов педагогов и огромную профессиональную работу по развитию детского туризма в Москве.

Также профсоюзные активисты принимают участие в Спартакиаде Московской федерации профсоюзов и занимают призовые места во всех видах спорта.

В следующем году стартует отчетно-выборная кампания в Общероссийском профсоюзе образования. Во всех территориальных и первичных профсоюзных организациях состоятся отчетно-выборные конференции и собрания, которые дадут новый вектор развитию нашей организации на следующие пять лет.

Система образования страны и столицы стремительно развивается, перед московскими педагогами возникают новые задачи и вызовы. При этом МГО Общероссийского профсоюза образования всегда будет выполнять свою миссию: объединять профессионалов, защищать интересы и заботиться о членах профсоюза.

С новым учебным годом, друзья!

Константин ГУЖЕВКИН,
председатель МГО
Общероссийского профсоюза
образования



союзной организации ресурсов, изучить различные технологии управления профсоюзной работой, освоить инструменты планирования, организации и контроля проектной деятельности.

Активно продолжает развиваться и наш проект «Территория социального партнерства». С каждым годом растет количество образовательных организаций с этим статусом, в этом году их стало 193.

Проект «Школа/вуз без тупиков» увеличил нашу организацию на 1415 новых членов профсоюза, а также дал положительный отклик как со стороны социальных партнеров, так и со стороны



партнерами. Для нас важно, чтобы был услышан каждый начинающий педагог.

В роли проводника между МГО Общероссийского профсоюза образования и молодыми специалистами выступает Столичная ассоциация молодых педагогов. САМП занимается вопросами обучения, наставничества, адаптации, привлечения к профсоюзной жизни. Коллеги создают и реализовывают множество интересных проектов: «День молодого педагога», интеллектуальный турнир «Учительское многоборье», «САМП - детям», «САМП Travel», «ПроДвижение», «Между строк» и др.

Наибольшей популярностью среди молодежи пользуется профсоюзная школа профессионального роста молодых педагогов «Новый вектор». Это площадка для обсуждения самых актуальных вопросов. В этом году почти 200 педагогов повысили свою квалификацию по теме «Создание и развитие сообществ



Жизнь и здоровье человека - ценный ресурс. Чтобы не потерять его, работник должен трудиться в безопасных условиях, которые отвечают современным требованиям и нормам. Технические инспекторы МГО Профсоюза образования работают над тем, чтобы рабочие места в школах, колледжах и вузах были безопасными, медосмотры сотрудников проводились вовремя, специальная оценка условий труда была справедливой, а все документы образовательной организации, которые касаются охраны труда, соответствовали требованиям законодательства РФ.



выми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Трудовое законодательство не указывает, какие именно действия относятся к иным право-

- обучающиеся, проходящие производственную практику.

Какие события относятся к несчастным случаям на производстве?

Несчастный случай на производстве - это событие, в результате которого пострадавшим были получены:

- увечья, телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом;
- тепловой удар;
- ожог;
- обморожение;
- утопление;
- поражение электрическим током, молнией, излучением;
- укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;

нии работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту работы или с работы на транспортном средстве работодателя или сторонней организации, предоставившей его на основании договора с работодателем, а также на личном транспортном средстве в случае использования его в производственных целях в соответствии с документально оформленным соглашением сторон трудового договора или объективно подтвержденным распоряжением работодателя (его представителя) либо с его ведома;

- во время служебных поездок на общественном транспорте, а также при следовании по заданию работодателя (его предста-

владельца) к месту выполнения работ и обратно, в том числе пешком;

результате которого пострадавшие получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая со смертельным исходом.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 календарных дней.

Важно! Сроки расследования несчастных случаев исчисляются в календарных днях начиная со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая.

Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

Например:

- не получено медицинское заключение;
- не получено техническое заключение эксперта;
- ГИБДД затягивает с представлением необходимого документа и т.д.

Материалы расследования несчастного случая включают:

- приказ о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальных одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда, а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- другие документы по усмотрению комиссии.

Указанные выше события считаются несчастными случаями на производстве, если они повлекли за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших.

Сроки расследования несчастного случая (ст. 229.1 ТК РФ)

В течение 3 календарных дней комиссия осуществляет расследование несчастного случая, в результате которого пострадавшие получили легкие повреждения здоровья.

В течение 15 календарных дней комиссия осуществляет расследование несчастного случая, в

В приоритете - охрана труда



Осенью прошлого года произошли существенные изменения в нормативных документах, регламентирующих охрану труда в организациях, в связи с чем на горячую линию Профсоюза образования 8-800-555-25-72 поступает большое количество звонков с вопросами. На селекторных совещаниях «Профсоюзный час» мы неоднократно давали разъяснения по применению новых законодательных норм, однако есть темы, которые требуют более глубокого изучения. К ним относится вопрос «Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Новое положение о несчастных случаях на производстве».

Обязательные требования по организации и проведению расследования, оформлению и учету несчастных случаев на производстве установлены в ст. 227-231 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), в Положении об особенностях расследования несчастных случаев на производстве, утвержденном приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 №223н, а для организаций и иных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, - в приказе от 15.12.2022 №1057 «Об организации работы по расследованию несчастных случаев с обучающимися и работниками образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы».



Лица, в отношении которых осуществляется расследование несчастных случаев:

- работодатели - физические лица и их полномочные представители при непосредственном осуществлении ими трудовой деятельности либо иных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателями;
- лица, привлеченные в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий;
- работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудо-

повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств;

иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, произошедшие:

- при непосредственном исполнении трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя), в том числе во время служебной командировки, а также при совершении иных правомерных действий в интересах работодателя;
- на территории организации, других объектах и площадях, закрепленных за организацией на правах владения либо аренды, либо в ином месте работы в течение рабочего времени (включая установленные перерывы), в том числе во время следования на рабочее место (с рабочего места), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства, одежды и т.п. перед началом и после окончания работы, либо при выполне-

Окончание на стр. 4-5

В приоритете – охрана

Окончание. Начало на стр. 3

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

На основании собранных материалов расследования комиссия (государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Тяжелые и легкие несчастные случаи на производстве

Определение степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве осуществляется в соответствии со схемой определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве, утвержденной приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 24.02.2005 №160. Окончательно степень тяжести повреждения здоровья устанавливает медицинская организация, куда впервые обратился за медицинской помощью пострадавший в результате несчастного случая на производстве, которая предоставляет учетную форму №315/у «Медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести» согласно приложению №1 к приказу Минздравсоцразвития Российской Федерации от 15.04.2005 №275 по запросу организации незамедлительно после поступления запроса.

Несчастные случаи на производстве по степени тяжести повреждения здоровья подразделяются на две категории: тяжелые и легкие.

Квалифицирующими признаками тяжести повреждения здоровья при несчастном случае на производстве являются:

- характер полученных повреждений здоровья и осложнения, связанные с этими повреждениями, а также развитие и усугубление имеющихся хронических заболеваний в связи с получением повреждения;

- последствия полученных повреждений здоровья (стойкая утрата трудоспособности).

Наличие одного из квалифицирующих признаков является до-

статочным для установления категории тяжести несчастного случая на производстве.

Признаками тяжелого несчастного случая на производстве являются также повреждения здоровья, угрожающие жизни пострадавшего. Предотвращение смертельного исхода в результате оказания медицинской помощи не влияет на оценку тяжести полученной травмы. К легким несчастным случаям на производстве относятся остальные повреждения.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев (ст. 231 ТК РФ)

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются Федеральной инспекцией труда и ее территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

Страховой несчастный случай на производстве

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 229.2 ТК РФ).

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссия устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

Сокрытый несчастный случай на производстве (ст. 229.3 ТК РФ)

Государственный инспектор труда при выявлении сокрытого несчастного случая, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в

близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая, а также при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования, проводит дополнительное расследование несчастного случая не ранее чем за пять лет до дня наступления приведенных обстоятельств.

Дополнительное расследование проводится, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда и исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). По результатам расследования государственный инспектор труда составляет заключение по форме 7, предусмотренной приложением №2 к приказу Минтруда России от 20.04.2022 №223н, и выдает предписание, являющиеся обязательными для исполнения работодателем (его представителем).

Ответственность за своевременное и надлежащее расследование, оформление, регистрацию и учет несчастных случаев на производстве, а также реализацию мероприятий по устранению причин несчастных случаев на производстве возлагается на работодателя (его представителя). Члены комиссий (включая их председателей), проводящие в установленном порядке расследование несчастных случаев, несут персональную ответственность за соблюдение установленных сроков расследования, надлежащее исполнение обязанностей, а также объективность выводов и решений, принятых ими по результатам проведенных расследований несчастных случаев.

Контроль за соблюдением установленного порядка расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве осуществляется в соответствии со ст. 353 ТК РФ федеральными органами исполнительной власти, а также профессиональными союзами и состоящими в их ведении инспекторами труда.

Государственный надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве осуществляются органами Федеральной инспекции труда.

Что изменилось с 1 сентября 2022 года?

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 №223н утвердил новое Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве. Документ утвержден взамен постановления Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.10.2002 №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

В новом документе уточнена цель его разработки, сделан четкий акцент на особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях.

Для исключения дублирования со ст. 215 ТК РФ из нового Положения убрано требование о том, что работники организации обязаны незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом происшедшем несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья в связи с проявлениями признаков острого заболевания (отравления) при осуществлении действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем.

В приложении 2 к приказу Минтруда России от 20.04.2022 №223н приведены формы документов, которые потребуется заполнить в процессе расследования несчастных случаев. Всего в приложении 11 унифицированных форм, но заполняет их работодатель не все, одну из форм заполняет государственный инспектор труда, принимавший участие в расследовании. Какие из остальных форм нужно будет заполнить работодателю, зависит от обстоятельств несчастного случая, а также от того, случилось ли происшествие с одним работником или было групповым.

Полный перечень документов по расследованию несчастного случая (приказ Минтруда России от 20.04.2022 №223н):

- извещение о несчастном случае на производстве (групповом, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом);

- акт о несчастном случае на производстве, форма Н-1;

- акт о несчастном случае на производстве, форма Н-1ПС;

- акт о несчастном случае на производстве, форма Н-1ЧС;

- акт о расследовании группового несчастного случая;

- акт о расследовании обстоятельств происшествия, предполагающего гибель работника в результате несчастного случая;

- заключение государственного инспектора труда;

- протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица);

- протокол осмотра места несчастного случая;

- сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах;

- журнал регистрации несчастных случаев на производстве.

В Положении исключили несчастные случаи, при которых пострадавшими являются студенты и практиканты учебных заведений. Порядок их расследования установлен приказом Минобрнауки Российской Федерации от 27.06.2017 №602 «Об утверждении Порядка расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность».

Появились особенности расследования несчастных случаев

с дистанционными работниками, в частности указан порядок расследования несчастных случаев этой категории работников. Согласно новым правилам работодателям нужно будет применять специальные коды, содержащие информацию о причине, виде происшествия и других обстоятельствах.

Изменения коснулись и работы комиссий по расследованию несчастных случаев, так:

1. В пункте 22 Положения конкретно прописали: «Сроки расследования несчастных случаев исчисляются в календарных днях, начиная со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая». Ранее уточнения календарных дней не было.

2. Предусмотрена замена членом комиссии или ее председателем по объективным обстоятельствам. Для этого руководитель организации, в которой работает один из членов комиссии или ее председатель, уведомляет работодателя в письменном виде и направляет другого сотрудника взамен выбывшего.

Это возможно в следующих случаях:

- уклонения без уважительных причин от участия в работе комиссии при подтверждении надлежащего информирования члена комиссии о работе комиссии;

- невозможности исполнять свои обязанности по причине болезни (иного повреждения здоровья) либо смерти;

- по причине увольнения (освобождения от занимаемой должности) члена комиссии или председателя комиссии.

К материалам расследования несчастного случая должны быть приобщены документы, которые подтверждают такую замену. Основанием является письменное уведомление от органа, который инициировал замену. Допустим, Государственная инспекция труда (ГИТ) отправит такое уведомление работодателю. В течение суток после его получения работодатель обязан внести изменения в приказ о создании комиссии по расследованию несчастного случая в новом составе.

3. В пункте 24 Положения указано, что несчастные случаи, о которых не сообщили своевременно (в течение 24 часов) работодателю или в результате которых нетрудоспособность наступила не сразу, расследуются по заявлению пострадавшего или его доверенного лица. Формировать комиссию для расследования такого несчастного случая теперь будет необходимо по месту регистрации работодателя или по месту происшествия. Такого уточнения не было в старом порядке.

В пункте 25 Положения теперь допускается провести опрос очевидцев или пострадавшего с использованием в том числе видеоконференц-связи и с последующим оформлением соответствующих форм документов, приобщаемых к материалам расследования. Раньше такой возможности не было.

Чтобы в дальнейшем опрашиваемый или свидетель не смогли

Труда

отказаться от ранее данной информации, опрос проводится в присутствии двух членов комиссии. По результатам осмотра места происшествия также оформляется протокол. В нем нужно отразить, осталась ли обстановка неизменной и если изменилась, то по какой причине.

5. В пункте 27 Положения указано, что в материалы расследования в случае гибели работника необходимо по требованию комиссии включать экспертное заключение о причинах смерти и его нахождении в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

6. В пункте 31 Положения впервые подробно рассмотрен механизм учета особого мнения при разногласиях в работе комиссии по расследованию. Особое мнение приобщается к материалам расследования. При этом члены комиссии и ее председатель обязаны подписать акт. В исключительном случае, при отказе от подписания акта, протокол об отказе передается в ГИТ, там рассматривается и назначается дополнительное расследование несчастного случая.

7. В разделе III «Особенности работы комиссий по расследованию несчастных случаев» убраны сроки расследования. Сделано это для того, чтобы не дублировать положения статьи 229.1 ТК РФ, в которой эти сроки прописаны максимально подробно.

8. В разделе II пункта 10 подпункта «з» указаны особенности расследования групповых, тяжелых несчастных случаев или со смертельным исходом, происшедших с дистанционными работниками. Расследование нужно проводить комиссиям по месту происшествия при условии, что работодатель зарегистрирован в субъекте Российской Федерации. А вот если несчастный случай с дистанционными работниками произошел в другом субъекте, отличным от места регистрации организации, работодателю нужно сформировать комиссию, которую будет возглавлять инспектор ГИТ субъекта Российской Федерации, на территории которого зарегистрирован работодатель. При необходимости к расследованию будет привлечен по приказу Роструда главный инспектор труда той территории, где произошел несчастный случай.

Введены три классификатора несчастных случаев. Они понадобятся для того, чтобы в соответствии с новыми требованиями оформить документы для расследования несчастного случая, так как каждый несчастный случай должен быть квалифицирован по видам, причинам и категории несчастного случая, а еще и по дополнительным параметрам (приложение 3 к приказу Минтруда России от 20.04.2022 №223н).

Классификаторы помогают категоризировать:

- вид (тип) несчастного случая (классификатор №1): транспортные происшествия, падение с высоты, падение предметов, попадание инородного тела и т. д.;
- причину несчастного случая (классификатор №2): несовершенство технологического процесса, неисправность оборудования, нарушение ПДД и т. д.;
- дополнительные параметры (классификатор №3): время суток на момент происшествия, время от начала работы, пол и возраст пострадавшего, ИНН и т. д.

Утверждены формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, старые формы документов после 1.09.2022 применять нельзя. В бланках появились поля для кодировки. Наименование бланков не изменилось, но изменилось их внутреннее содержание.

В актах о расследовании появилась новая строка о проведенной оценке профессиональных рисков на рабочем месте пострадавшего. Если оценку профрисков в организации не проводили, нужно указать это в материалах расследования, при этом административное взыскание неминуемо. Если же проводили, укажите дату ознакомления работников с результатами оценки рисков и планом мероприятий по снижению этих рисков на его рабочем месте.



Необходимо отметить, что согласно ст. 22 ТК РФ акт о несчастном случае на производстве необходимо подписывать в бумажном виде, использование электронных подписей для данного документа запрещено.

Сообщение о последствиях несчастного случая и принятых мерах направляют в ГИТ по окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего. Форма такого сообщения приведена в приложении №10 к приказу Минтруда России от 20.04.2022 №223н. В новом Положении указан срок - в течение 10 календарных дней с момента получения работодателем медицинского заключения по форме №316/у. Раньше такой конкретный срок не прописывался.

Трудовая инспекция следит за тем, чтобы работодатель не нарушал порядок расследования несчастных случаев.

Типичными нарушениями при расследовании являются:

- неправильно сформированная комиссия по расследованию - включили в состав комиссии четное количество участников или включили в состав комиссии руководителя подразделения, в котором произошел несчастный случай (конфликт интересов);
- незаконное отнесение несчастного случая к несчастному случаю, не связанному с производством;
- указание не соответствующих фактическим обстоятельствам причин расследования;
- факт сокрытия несчастного случая.

За сокрытие несчастного случая на производстве оштрафуют по статье 15.34 Кодекса об административных правонарушениях:

- юридических лиц - от 5000 до 10000 руб.;
- должностных лиц - от 500 до 1000 руб.

Надеюсь, что материал оказался для вас интересным и полезным. В случае если возникнут вопросы, звоните в техническую инспекцию МГО Профсоюза образования по телефону 8 (495) 688-53-83.

Светлана ЗУЕВА,
технический инспектор труда МГО
Профсоюза образования

В правовой отдел МГО профсоюза за юридической помощью обратилась воспитатель дошкольного подразделения одной из школ СВАО Москвы с просьбой оказать юридическую помощь в связи с исключением 6 лет работы из стажа, дающего право на назначение льготной педагогической пенсии.

К слову сказать, в трудовой книжке воспитателя всего одна запись о приеме на работу - изначально в детский сад. Более 30 лет, с 1992 года, она проработала в одной и той же образовательной организации с детьми с задержкой психического развития. За эти 30 лет наименование образовательной организации изменялось 6(!) раз, в том числе в связи с реорганизациями.

Профсоюз помог: льготная пенсия воспитателя

Так, в 1994-2000 годы детский сад был переименован в учебно-воспитательный комплекс «детский сад - начальная школа для детей с задержкой психического развития». По этой причине пенсионный орган и отказал во включении этих периодов в льготный стаж: наименование образовательного учреждения «учебно-воспитательный комплекс» не предусмотрено основным и единственным нормативным актом, который регулирует льготную пенсию педагога, - постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 №781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Возникла неоднозначная ситуация: педагог работал 30 лет с детьми в тех же условиях труда, что и детском саду, но право на пенсию не было реализовано. Решение ситуации - судебный спор с пенсионным органом.

Мы изучили отказную документацию пенсионного органа, трудовую книжку педагога, редакции устава образовательной организации за разные годы, произвели точный расчет

общего (страхового) и льготного стажа. На основе данного анализа было составлено исковое заявление в Мытищинский городской суд Московской области.

Юрист правового отдела МГО профсоюза представлял интересы воспитателя в судебном процессе. В ходе рассмотрения дела оказана юридическая помощь и в составлении письменных заявлений в суд об истребовании необходимой документации - доказательств по делу.

Судебный спор длился пять месяцев, состоялось три судебных заседания. Решение по делу было вынесено в мае 2023 года - суд встал на сторону педагога.

Судья, изучив обстоятельства дела и редакции устава образовательного учреждения, принятые в разные годы, признал, что, несмотря на наименование «учебно-воспита-

тельный комплекс», основной его целью является образовательная деятельность, связанная с обучением, воспитанием, развитием детей (общеобразовательная).

Суд признал незаконным отказ в назначении пенсии, обязал пенсионный орган включить 6 лет работы в льготный стаж воспитателя, а также взыскал в пользу педагога расходы на оплату государственной пошлины за подачу иска.

Воспитатель направил в адрес МГО профсоюза письменную благодарность: «Выражаю огромную благодарность за оказанную профессиональную юридическую помощь в моем вопросе, помощь в составлении необходимых документов и представление моих интересов в суде. Также мне ясно объясняли мои действия по ходу дела. Благодаря грамотному и ответственному подходу юриста к своей работе нам удалось добиться положительного результата в решении суда. Большое спасибо за высокий профессионализм, отзывчивость, внимание, от души желаю дальнейших успехов!»

За оказанием юридической помощи члены профсоюза могут обратиться по горячей линии МГО профсоюза 8-200-555-25-72, e-mail: mgo@mgo-prof.ru.

Надежда ТИТОВА,
главный специалист - правовой инспектор
труда правового отдела аппарата МГО
Общероссийского профсоюза образования

Бесплатная
консультация юриста
8 800 555-25-72

mgo-prof.ru

Мобилизованный, контрактник или доброволец:

социальные и трудовые гарантии в кейсах

В конце 2022 года Трудовой кодекс Российской Федерации был дополнен новой статьей 351.7, которая регламентирует особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации; поступивших на военную службу по контракту; заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

Изменения внесены Федеральным законом от 07.10.2022 №376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Он имеет обратную силу и распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

Гарантии коснулись не только мобилизованных, контрактников или добровольцев, но и трудовых прав второго родителя ребенка, у которого одного из родителей призвали на военную службу.

Юристы правового отдела МГО профсоюза в ходе проверок уделяют особое внимание соблюдению трудовых прав и социальных гарантий таких категорий работников.

Разбираемся в этих нюансах в кейсах.

«Сотрудник нашего образовательного комплекса - доброволец. На основании его письменного заявления издали соответствующий приказ и приостановили действие трудового договора. В ближайший день выплаты заработной платы произвели окончательный расчет. Необходимо ли выплатить работнику компенсацию за часть неиспользованного отпуска, превышающего 28 календарных дней?»

На основе приказа работодателя выплачивается заработная плата за все отработанные дни, но не в ближайшие даты выплаты, а сразу при приостановке трудового договора, то есть не дожидаясь наступления этих дат.

Также необходимо произвести выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором (например, оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные и другие выплаты, в том числе в связи с праздничными днями и юбилейными датами, материальная помощь, дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска, оплата учебного отпуска).

Компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может быть выплачена, но только на основании письменного заявления работника. Если от работника не поступило заявления, работодатель не обязан выплачивать данную компенсацию.

Эту позицию подтверждает и письмо Минтруда России от 27.09.2022 №14-6/10/В-13042

«О сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан».

«Муж работал учителем в школе, но был призван на военную службу по мобилизации согласно Указу Президента РФ от 21.09.2022 №647. Действие его трудового договора приостановлено. Сохранится ли после окончания службы его прежняя должность или работодатель переведет его на другую вакантную должность?»



За вашим супругом сохраняются место работы и должность, несмотря на то что действие трудового договора приостановлено. Эта гарантия предусмотрена ч. 1, 4 ст. 351.7 ТК РФ, а также п. 10 постановления Правительства РФ от 30.03.2022 №511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах». Работодатель не имеет права переводить работника на другую работу без его письменного согласия.

«Работник колледжа принял решение заключить контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ (доброволец). Его трудовой договор расторгается или приостанавливается?»

Добровольцы и работники, заключившие контракт о прохождении военной службы на основании п. 7 ст. 38 Закона «О воинской обязанности» (контрактники), защищены законом от расторжения трудового договора - его действие приостанавливается.

Так же как и на мобилизованных работников, на добровольцев и контрактников распространяется требование ч. 1, 4 ст. 351.7 ТК РФ - за ними сохраняются место работы и должность.

«Нужно ли вносить в трудовую книжку работника запись о приостановке его трудового договора?»

Сведения о приостановлении трудового договора не вносятся

в трудовую книжку, это не предусмотрено ни ТК РФ, ни приказом Минтруда России от 19.05.2021 №320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек». Эту позицию подтверждает и письмо Минтруда России от 22.11.2022 №14-2/ООГ-7236.

«Мастер производственного обучения колледжа работал на условиях срочного трудового договора на месте работ-

ную должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности не должна быть противопоказана по состоянию здоровья.

Эти гарантии не только для мобилизованных, но и для добровольцев и контрактников.

«Если трудовой договор приостановлен, имеет ли работник право на сохранение социально-трудовых гарантий и включение периода службы в трудовой стаж?»

Социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых работнику до приостановки трудового договора, сохраняются. К примеру, это дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

Также этот период засчитывается в трудовой стаж работника и в стаж работы по специальности.

«В школе проходит сокращение штата. Можно ли сократить работника, если действие его трудового договора приостановлено в связи с мобилизацией, службой по контракту или заключением контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации?»

Такие категории работников защищены от увольнения по инициативе работодателя, будь то сокращение штата или по иным причинам. Исключение - ликвидация образовательной организации.

«В какой срок после окончания службы работник обязан выйти на работу?»

После окончания военной службы по мобилизации или по определенному контракту либо окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, у работника будет три месяца, чтобы выйти на прежнее место работы.

Уволить, например, за прогул в этот период работника нельзя. Это следует из требований ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ.

«Расторгается ли трудовой договор, если после окончания службы мобилизованный, контрактник или доброволец так и не вышел на работу?»

В случае если работник в течение трех месяцев не вышел на работу, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, - невыход работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содей-

ствии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

«Имеют ли бывшие мобилизованные, контрактники и добровольцы право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск?»

В течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора такая категория работников вправе пойти в ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом стаж работы у работодателя не важен. Время начала отпуска работник имеет право выбрать сам, что подтверждается требованиями ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ.

Работник вправе использовать такой отпуск полностью или по соглашению с работодателем разделить его на части.

Гарантии и льготы родителю, если другой родитель является мобилизованным, контрактником или добровольцем

«Мой муж доброволец, у нас есть ребенок 10 лет. Могу ли я отказаться от командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, а также выходные и нерабочие праздничные дни?»

Если один родитель является мобилизованным, контрактником или добровольцем, а в семье есть ребенок в возрасте до 14 лет, в соответствии с ч. 3 ст. 259 ТК РФ на другого родителя распространяются гарантии, предусмотренные ч. 2 ст. 259 ТК РФ.

Только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено медзаключением, другого родителя можно:

- направить в командировку;
- привлечь к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом с правом отказаться от командировки или привлечения к указанным работам его должны ознакомить в письменной форме.

«В школе проходят организационно-штатные мероприятия. Имеет ли работник преимущественное право на оставление на работе при условии, что в настоящее время ее супруг мобилизован, а их ребенку не исполнилось 18 лет?»

В случае сокращения численности (штата) нужно решить, кто из работников имеет преимущество и останется на работе. Если производительность труда и квалификация у них одинаковые, то предпочтение отдадут работникам, указанным в ч. 2 ст. 179 ТК РФ.

В их число входит и родитель с ребенком в возрасте до 18 лет, при условии что другой родитель является мобилизованным, контрактником или добровольцем.

Надежда ТИТОВА,
главный специалист - правовой инспектор труда правового отдела аппарата МГО
Общероссийского профсоюза образования

Сегодня, в эпоху развития информационных технологий, освещение деятельности играет ключевую роль в жизни любой организации. Грамотное и четкое преподнесение информации дает полную картину того, как организация позиционирует себя, чем она занимается. Информационная работа в профсоюзах имеет свою специфику, ведь она заключается в информировании членов профсоюзов и общественности о своей деятельности, что в конечном итоге влияет на формирование положительного имиджа профорганизации.

Сегодня профсоюзы внедряют в свою работу современные инструменты и интернет-платформы для информирования, вовлечения и удержания целевой и потенциальной профсоюзной аудитории. Юго-Западная, Троицкая и Новомосковская территориальная организация Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования следует за трендами и ведет свою работу, опираясь на актуальные инструменты информирования аудитории в мессенджерах, социальных сетях и на корпоративном сайте. Материалы, публикуемые на этих площадках, придерживаются единой корпоративной визуальной стилистики, ведь это помогает читателям быстро ассоциировать публикацию с профсоюзом и выделить ее из общего потока информации.

Как можно заметить, сегодня любая информация в Интернете предстает в ярком формате, и чем уникальнее будет контент, тем больше вероятность, что на него обратят внимание и остано-

вятся на нем во время просмотра новостной ленты. Чтобы идти в ногу со временем, наша профорганизация выдерживает единую цветовую гамму в постах в группе ВКонтакте, в Telegram и на официальном профсоюзном сайте. Еще одним имиджевым инструментом, который мы реализовали

но ответивших на все вопросы участников, а участник, который первым выполняет условия викторины, получает уникальный приз.

Своим мнением о новшествах информационной работы поделилась председатель ППО школы №1507 Наталия Ольхина:

ежемесячная профсоюзная викторина! Вопросы всегда разные и интересные, участвовать легко и приятно. Кстати, есть коллеги, которые ставят будильник, чтобы ее не пропустить!

В нашей территориальной организации используются разные методы информирования пред-

ваем что-то новое. Рубрика «Вести из первичек» стала еще одним источником вдохновения и ресурсом для генерации идей. Это великолепная возможность для перенятия опыта других ППО. Членам нашего профсоюза всегда интересно и полезно узнать, что происходит в округе, как все устроено в других первичках, - поделилась с нами Наталья Кулагина.

Такой формат позволяет организациям обмениваться опытом своей работы и с большей вовлеченностью знакомиться с новостной повесткой.

Очередной раз просматривая новости в социальных сетях, заметила видеоролик «Вести из первичек» от территориальной организации ЮЗАО и ТиНАО. Ольга Львовна Мельникова, председатель профорганизации, представила материал совершенно в новом формате. Что же происходит в наших первичках? Очень интересно было узнать, что в школе №1392 на профсоюзном дне была интеллектуально-развлекательная игра «Профквиз». Укрепление командного духа было на веселых стартах в школе №2083. Сразу возникла мысль провести подобные мероприятия и в нашей! - восклицает Елена Бичева из школы №15.

Мы считаем, что только активное появление в медиапространстве, постановка конкретных задач, анализ аудитории, а также выявление и доработка уязвимых мест в информационной работе способны вывести профсоюз на новый уровень, а создание качественного и вовлекающего контента способно кардинально изменить отношение общественности к профсоюзам в нужном направлении.

Анна СУХОРУЧЕНКОВА,
специалист ТО ЮЗАО и ТиНАО

Вести из первичек выходят в медиапространство

Информационная работа профсоюза в XXI веке



весной этого года, стал стикерпак в Telegram. Профсоюзный пак выдержан в корпоративной стилистике. Такие стикеры носят не только развлекательный характер. Они также служат для повышения узнаваемости и укрепления имиджа профсоюза среди потенциальных членов.

На вышеперечисленных площадках для вовлеченности аудитории мы также проводим ежемесячную викторину «Профсоюзная семерка», состоящую из семи вопросов. Победители определяются среди первых семи правиль-

- Наверняка многие обратили внимание на то, как преобразились социальные сети ТПО ЮЗАО и ТиНАО, и наша школа не стала исключением! Самое важное - единый стиль постов, это очень приятно для глаз и восприятия в целом. Регулярность и лаконичность подачи информации очень важны при ведении социальных сетей, и теперь мы с гордостью отмечаем наличие этих характеристик в соцсетях нашей территориальной организации. А какие интересные активности появились: крутые стикеры в Telegram,

а также партнерство, защиту трудовых прав работников, конкурсы, а также волонтерские, творческие и спортивные мероприятия. И главное - в отношении нашей информработы мы слышим положительный отклик от нашей профсоюзной аудитории.

Являясь председателем ППО школы №1392 имени Д.В.Рябинкина, я стремлюсь развивать профсоюзную деятельность в нашей образовательной организации. Черпаю вдохновение, общаюсь с людьми. Именно командой мы придумываем и разрабаты-

мер, в столице оператором всех конкурсов выступает Корпоративный университет московского образования.

Я победитель четырех профессиональных конкурсов: «Школа, устремленная в будущее» в 2018 году от Института образования НИУ ВШЭ, «Педагоги года Москвы»-2022 в номинации «Педагогический старт», направление «Учитель-лидер», от Корпоративного университета московского образования, конкурс на присуждение премии лучшим учителя за педагогическую деятельность в 2022 году в Москве от Министерства просвещения, «Молодой лидер первички» от МГО Общероссийского профсоюза образования в 2023 году. А также финалист конкурсов «Технолог образования» в 2019 году, «Молодые педагоги - московскому образованию» в 2021 году, «Учитель года» в 2023 году. Все достижения не имели бы смысла, если бы не было школьной команды, которая меня поддерживала и продолжает поддерживать на разных этапах профессионального развития. Ведь в конкурсных испытаниях нужно обязательно иметь рядом плечо, на которое можно спокойно опереться в трудную минуту. Даже если конкурс личный, то ничего может не выйти, если не получится найти единомышленников.

Например, съемка видеороликов или фрагмента урока требует помощи ваших коллег, а написанное эссе обязательно нужно отдать филологам на проверку. Иногда необходимо разработать проект, или пройти тестирование, или собрать группу поддержки для очного этапа. В этом случае важную роль играет управленческая команда школы. Они должны понимать, что победа одного педагога - победа и престиж всей школы, а значит, каждого участника большой команды нужно поддерживать и мотивировать. Если вдруг вы замахнулись на командный конкурс, то здесь нужно напрячься в два раза больше и стать настоящим сильным командой, так как вытянуть такие конкурсы в одиночку однозначно не получится.

Главное в конкурсном деле - помнить, что все это для развития своих компетенций, улучшения навыков публичных выступлений, повышения имиджа профессии, школы и педагога. И самое важное, что любое участие независимо от результата позволяет выйти из привычной зоны комфорта и перебороть в себе выгорание, которое может случиться с нами в профессии. Участвуйте и побеждайте!

Денис СЛОНИМСКИЙ,
учитель математики
школы №1574

Каждый человек, приходящий в профессию учителя, является проводником для огромного количества детей. Учитель дает знания по предмету, воспитывает своих подопечных собственным примером и другими приемами. Получается, что каждый педагогический работник вносит свою лепту в одно большое и общее дело.

Конкурсы

Участвуйте и побеждайте!

Начиная свою карьеру в школе, учителя делятся на разные категории. Бывают педагоги, которые приходят в профессию учителя и понимают, что это трудный путь, который им не подходит, поэтому через некоторое время оттуда уходят. Есть учителя, кто попадает в школу для того, чтобы сделать в ней вертикальную карьеру, то есть пойти по ступенькам от учителя и до директора, чаще всего это происходит в тех случаях, когда человек начинает немного выгорать на своем месте, то есть ему становится скучно и он переходит на следующий уровень. Можно провести аналогии с различными играми, как на телефоне, так и на компьютере, где наши увлеченные подростки погружаются в виртуальный мир, увеличивая свой азарт и поднимаясь все выше и выше.

И наконец, последняя категория педагогических работников,

кто чувствует в себе силы, чтобы быть настоящим учителем с большой буквы, кто может гордо всю жизнь носить это звание! Сказать, что чей-то выбор лучше или хуже, однозначно нельзя, но мне хочется поделиться с вами тем, как можно работать в школе учителем и не уставать от рутины, когда хочется все бросить и уволиться.

На сегодняшний день система российского образования предоставляет огромный перечень возможностей для развития своих профессиональных компетенций, и одна из них - участие в профессиональных конкурсах. Здесь хочется выделить несколько ключевых направлений.

Во-первых, конкурсы бывают разного уровня: внутришкольные, региональные, всероссийские и международные.

Во-вторых, командные (команда педагогов) или личные, а еще есть интересный формат, когда учителя в одной команде с детьми.

В-третьих, педагогических работников может быть очень мно-

го, у каждого свое направление, поэтому конкурсы делят отдельно на категории: воспитатели, учителя (здесь может быть внутреннее деление на предметы), работники дополнительного образования, учителя-дефектологи, педагоги-психологи, учителя-наставники, управленцы образовательных учреждений, работники первичных профсоюзных организаций и - отдельной категорией - молодые педагоги до 35 лет.

Если вы дочитали до этого места и вам все еще интересно, тогда наступает время найти что-то подходящее для себя, и сразу возникает вопрос: а где все это можно найти? Хотелось бы представить единый ресурс, но такого пока в нашей стране еще нет, хотя мы к нему очень активно движемся. Обозначу основные организации, которые проводят конкурсные мероприятия для педагогов: Министерство просвещения, Академия Министерства просвещения и партнеры, которые выступают при поддержке Министерства просвещения, а также региональные институты развития образования, напри-

Можно ли за дисциплинарный проступок лишить работника премии?

Зачастую работодатели распоряжаются премиальным фондом на свое усмотрение. Может возникнуть ситуация, когда одним работникам устанавливается повышенная премия, а другим, наоборот, либо совсем не выплачивается, либо снижается ее размер за какой-либо проступок. К нам нередко обращаются члены профсоюза с вопросом, вправе ли работодатель так поступать. Попробуем в этом разобраться.

Согласно ст. 129 ТК РФ премия - это один из видов стимулирующих выплат. В ст. 191 ТК РФ указано, что работодатель может поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявлять благодарность;
- выдавать премию;
- награждать ценным подарком, почетной грамотой;
- представлять к званию лучшего по профессии.

Однако работники все равно задаются вопросом, где узнать, какие именно стимулирующие выплаты и в каком размере им положены. Здесь все достаточно просто. Системы оплаты труда, в том числе системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Но вернемся к дисциплинарным взысканиям. Виды дисциплинарных взысканий перечислены в ст. 192 ТК РФ, согласно которой за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям;
- иные виды дисциплинарных взысканий, установленных для отдельных категорий работников.

Отсюда следуют два вывода:

1) премия является стимулирующей выплатой, система премирования устанавливается соответствующими внутренними документами;

2) лишение премии (снижение ее размера) нельзя применить в качестве дисциплинарного взыскания.

Что же получается: работодатель не вправе по своему усмотрению поощрить одних работников и снизить размер премии другим? Не совсем так. Нормативными документами не предусмотрено лишение премии в виде дисциплинарного взыскания. Но если у работника есть дисциплинарное взыскание (например, выговор или замечание), то оно может стать основанием для ее лишения.

Для этого необходимо указать данное основание депремирования в локальном нормативном акте организации (письмо Минтруда РФ от 14.03.2018 №14-1/ООГ-1874). Важно не путать два понятия - дисциплинарный проступок и дисциплинарное взыскание. В локальных норматив-

ных актах можно встретить, например, следующие формулировки:

«Стимулирующая выплата снижается или отменяется в случае:

- неисполнения работником своих трудовых обязанностей;
- несоблюдения требований охраны труда;
- несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка» и т.д.

Такие формулировки могут являться основанием для вынесения дисципли-

нарного взыскания, а не для депремирования. Второе условие - это период, в котором совершен дисциплинарный проступок и вынесено дисциплинарное взыскание и за который начисляется стимулирующая выплата. Это должен быть один и тот же период.



нарного взыскания, а не для депремирования.

Важно отметить, что работникам могут устанавливаться как разовые, так и фиксированные премии. Разовая премия выплачивается по итогам работы в текущем периоде и, безусловно, может быть снижена или отменена в текущем периоде при наличии дисциплинарного взыскания и соответствующей нормы в ЛНА. Если положениями трудового договора с работником предусмотрено, что премия - это часть заработной платы, которая ежемесячно в фиксированном размере начисляется работнику, лишить его такой премии нельзя. В соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать заработную плату, причитающуюся работнику, в полном размере.

Получается, если работнику начислили фиксированную стимулирующую выплату по итогам работы за прошлый год, то он может теперь безнаказанно нарушать трудовую дисциплину, не боясь лишиться премии? Конечно, нет. В случае совершения работником дисциплинарного проступка и последующего вынесения ему дисциплинарного взыскания в текущем периоде это будет учтено при подсчете баллов и установлении стимулирующих выплат за работу в этом году. Иными словами, если работник имеет выговор или замечание, то его можно лишить стимулирующей выплаты, если в локальном нормативном акте предусмотрено, что допускается лишение премии при нали-

чии дисциплинарного взыскания в периоде, за который она начисляется.

Обратите внимание, что нельзя применять дисциплинарное взыскание в случае, если функция, которую не выполнил работник, не входит в его должностные обязанности. Это подтверждается определениями судов. Кроме того, нельзя применять дисциплинарное взыскание, если в действиях работника отсутствует вина. Об этом также свидетельствует судебная практика.

Но означает ли это, что наличие дисциплинарного взыскания автоматически уменьшает размер премии? Нет. Во-первых, вынесение дисциплинарного взыскания - право работодателя. Во-вторых, все зависит от того, как сформулированы условия о выплате премии в коллективном договоре, локальном нормативном акте и трудовом договоре с сотрудником.

Как сформулировать положение об оплате труда в отношении единовременных социальных выплат?

Работникам образовательных организаций могут выплачиваться единовременные выплаты к юбилею, в случае смерти

членов семьи и т.п. Можно ли в положении об оплате труда их называть просто «единовременные выплаты» или подобные выплаты необходимо конкретизировать? Строгих правил в отношении того, как должны звучать те или иные формулировки локальных нормативных актов, в российском законодательстве нет. В силу ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Виды премий, категории работников, которым они начисляются, размер стимулирующих выплат, показатели премирования, а также сроки выплаты премии определены положениями о премировании либо другими подобными локальными актами организации (письмо Минтруда РФ от 21.06.2020 №14-1/ООГ-9132).

Указанные выше единовременные выплаты (к юбилею, в случае смерти членов семьи и т.п.) с трудом можно отнести к составной части заработной платы, поскольку они не зависят от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения работы, не связаны непосредственно с выполнением работниками своих трудовых обязанностей в рамках трудовых отношений. Такие выплаты хотя и производятся в связи с наличием трудовых отношений, но не обладают признаками заработной платы по смыслу ст. 129 ТК РФ (пример: определение ВС РФ от 21.03.2019 №306-ЭС19-1713 по делу №А49-2007/2018). Такие выплаты являются по своей сути выплатами социального характера, однако в трудовом законодательстве отсутствует ограничение работодателей на выплату работникам вознаграждений, не связанных с трудовой деятельностью. В связи с этим их целесообразно прописывать не в положении об оплате труда, а в положении о выплатах социального характера (если же в вашей организации они фигурируют в положении об оплате труда, целесообразно закрепить их в отдельном разделе положения «Выплаты социального характера»). В локальном нормативном акте желательно конкретизировать наименование выплат: материальная помощь в связи со смертью члена семьи, единовременная (разовая) премия к юбилейной дате, к празднику и т.д.

В случае если у вас возникают сомнения относительно начислений заработной платы и стимулирующих выплат, специалисты аппарата МГО профсоюза готовы проконсультировать и помочь разобраться с расчетами. Телефон горячей линии 8-800-555-25-72.

Татьяна КИСЕЛЕВА,
заместитель заведующего экономико-аналитическим отделом аппарата МГО профсоюза

Спектр образовательных программ в рамках системы дополнительного профессионального образования Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования в этом учебном году пополнился за счет введения интегрированных модульных курсов повышения квалификации, которые обеспечили мобильность образовательной системы в целом.

Модернизация системы повышения квалификации на основе интегрированных модульных программ является инструментом управления качеством дополнительного профессионального образования как части стратегии образования в течение всей жизни.

Одна из задач при интеграции модульных программ дополнительного профессионального образования - это создание условий для академического развития педагогов через обеспечение вариативности и возможности выбора форматов повышения квалификации в зависимости от потребностей.

Модульность становится востребованным инструментом индивидуализации образовательного процесса, преодоления определенной узости тематических планов стандартных учебных программ дополнительного профессионального образования. Модульный подход при разработке программ повышения квалификации обеспечивает интеграцию учебных дисциплин для эффективного формирования гибких компетенций, важных для профессионального развития педагога.

Модульный курс как часть образовательной программы повышения квалификации имеет автономную организационно-методическую структуру учебной дисциплины. Он включает в себя дидактические цель и задачи, логически завершенную единицу учебного материала, а также методическое руководство и систему контроля. Учебный модуль позволяет своевременно изменять или обновлять содержательный компонент обучения.

Предлагаемые МГО профсоюза образования интегрированные модульные курсы «Реализация наставничества как эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников», «Использование проектных технологий для реализации системы наставничества в образовательной организации», «Эффективное управление организацией», «Использование проектных технологий в управлении организацией», «Управление проектами: использование гибкой методологии и онлайн-инструментов» являются дидактической моделью обучения педагогов проектному подходу в профессиональной деятельности и профсоюзной работе.

Представленные модульные курсы формируют перспективную форму повышения квалификации педагогических работников в сфере проектной технологии. К пониманию необходимости использования проектной технологии, эффективного использования ее инструментария слушатели модульных курсов могут прийти разными путями: через интегрированный модульный курс «Наставничество» или через интегрированный модульный курс «Профсоюзная организация».

Начав обучение на курсе по программе «Реализация наставничества как эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников», педагоги совершенствуют свои профессиональные компетенции в сфере наставничества. Они изучают лучшие образовательные практики наставничества, погружаются в методологию обучения взрослых, знакомятся с инновационными стратегиями реализации наставничества в образовательных организациях.

Проектный подход в организации наставнической деятельности является одной из перспективных стратегий, с чем участники курсов не могут не согласиться по окончании занятий. А дальше идет обучение на курсе «Использование проек-

ных технологий для реализации системы наставничества в образовательной организации», где профессиональные компетенции слушателей в области использования проектных технологий совершенствуются на примере наставнической деятельности. Наставничество актуально не только в профессиональной сфере педагога. Использование наставнических технологий в профсоюзной работе также очень востребовано.

В ходе учебных занятий этого курса рассматриваются особенности проектных инициатив в сфере наставничества и возможности масштабирования лучших проектных практик. Основу форматов проведения занятий помимо интерактивных лекций составляют стратегические и проектные сессии. Групповая сессионная работа в проблематике наставничества основывается на принципах проектного менеджмента, стратегического видения социальных процессов.

Третий курс, завершающий модульную интеграцию «Наставничество», представ-

ляется за счет различных технологий, среди которых проектная технология является наиболее перспективной, но не всеобъемлющей.

Поэтому, как и где в профсоюзной работе уместнее применять проектные технологии, можно узнать в курсе «Использование проектных технологий в управлении организацией». После освоения программы курса выпускники на основе собственных проектных инициатив составят паспорт проекта и будут потенциально готовы к его практической реализации.

Как управлять реализацией проекта, как работать с проектной командой, что такое современные методологии управления проектом, профсоюзные лидеры и актив смогут узнать, обучаясь по программе «Управление проектами: использование гибкой методологии и онлайн-инструментов», которая является завершающей в модульных интеграциях «Профсоюзная организация» и «Наставничество». Особое внимание в этом модуле будет уделено гибким методологиям управления про-

ектной мастерской. На базе проектной мастерской участники учебных проектных команд смогут получить навыки проектного управления через реализацию ранее разработанного плана профсоюзного или наставнического проекта при активном практическом взаимодействии с заинтересованными специалистами и профсоюзным активом образовательной организации.

Работающая де-факто проектная мастерская - это уже третий потенциальный результат обучения.

Проектная мастерская может стать инфраструктурной поддержкой реализации проектных инициатив. Она объединит и скоординирует все пилотные площадки реализации учебных проектов, на которых развернутся основные проектные события и процессы. Вместе с тем работа проектной мастерской будет способствовать повышению эффективности организации учебного процесса на курсах с модульной интеграцией.

Проектная мастерская как продуктивный формат взаимодействия между слушателями курсов, скрам-мастерами (кураторами) и стейкхолдерами учебных проектов может стать еще и подстраховкой для членов учебной проектной команды. Организация и работа проектной мастерской будет стимулировать членов учебной проектной команды к активному изменению внешней среды, оказывать помощь при взаимодействии с внешними акторами проектов и социальными партнерами.

Формат проектной мастерской - это креативное проведение проектных и коуч-сессий, практическая реализация учебных проектов на основе использования гибких технологий управления, актуальных интернет-технологий и цифровых ресурсов.

Интегрированные модульные курсы повышения квалификации в рамках системы дополнительного профессионального образования Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования позволяют педагогам самостоятельно формировать траекторию своего академического развития, выбирать те модули, которые соответствуют их текущим потребностям и задачам.

Совмещение интегрированных модульных курсов повышения квалификации педагогов с мероприятиями неформального дополнительного образования и мероприятиями профессионального развития даст синергетический эффект для профессионального и академического развития педагога.

Надежда КАЛИНИНСКАЯ,
главный специалист аппарата МГО
Общероссийского Профсоюза
образования

В течение всей жизни

Дидактическая модель обучения проектной технологии

лен программой «Управление проектами: использование гибкой методологии и онлайн-инструментов» и будет рассмотрен в конце статьи.

Интегрированный модульный курс «Профсоюзная организация» - это погружение в проектную технологию через профсоюзную проблематику. Реализация стратегического проекта «Эффективная профсоюзная организация» требует от председателей первичных организаций, профсоюзного актива знаний основного проектного инструментария и навыков его практического применения.

Первый курс в этой модульной интеграции - «Эффективное управление организацией» - основывается на работе первичной профсоюзной организации. В нем рассматривается модель эффективной профсоюзной организации, анализируются управленческие задачи, которые стоят перед первичкой. Решение профсоюзных управленческих задач может осу-

ществляться за счет различных технологий, среди которых проектная технология является наиболее перспективной, но не всеобъемлющей.

Основным образовательным результатом обучения по программе модульного курса «Управление проектами: использование гибкой методологии и онлайн-инструментов» станут сформированные у выпускников курса компетенции в сфере проектного управления, которые они смогут активно применять в своей профессиональной и профсоюзной работе.

Второй результат - это социальный эффект, заложенный в каждый разработанный учебный профсоюзный проект или проект по наставничеству, который проявится при его реализации.

Особенности организации образовательного процесса, связанные с проектной технологией обучения, предоставят участникам учебных проектных групп возможность одновременно и учиться, и реализовывать свои проекты в рамках работы



Где же поставить запятую в этой фразе? Как директор школы должен воспринимать профессиональный союз единомышленников, созданный педагогами?

Безусловно, прежде всего профсоюз защищает интересы работников. Юридическая помощь, льготный отдых и санаторно-курортное лечение, материальная помощь, содействие в личностном и профессиональном развитии... С профсоюзом любой сотрудник чувствует, что он не одинок в решении возможных проблем, что всегда может обратиться за советом и помощью. Уверенность, гарантии, безопасность - вот что такое профсоюз для работника.

ков, как развлекательных, так и деловых (спортивные игры, фестивали, разъяснение позиции работодателя, объявление об изменениях и т.д.), в том числе берет на себя реализацию социальных программ.

Кроме того, устанавливая диалог с представителями профсоюзной организации, делая профсоюз полноправным членом управленческой команды, предоставляя право свободно высказывать свое мнение, руководитель приобретает дополнительный авторитет в коллективе. Решения такого директора вызывают доверие сотрудников.

Грамотный работодатель прекрасно понимает, что создание профсоюза является, по сути, гарантом соблюдения законно-

А еще профсоюз помогает контролировать соблюдение графика рабочего времени, участвует во всех совещаниях управленческой команды. Мы согласуем с профсоюзным комитетом практически все решения - от предварительного распределения нагрузки и составления графика дежурства до распределения гранта и стимулирующих выплат. Что бы ни случилось, какие бы задачи ни ставились, мы с профсоюзом делаем это сообща.

Получается, что профсоюз и работодатель - социальные партнеры, которые взаимодействуют с целью предупреждения и решения возникающих в организации проблем.

Умные руководители, которые желают благополучия не только

Конфликтовать нельзя сотрудничать

Директор и профсоюз



А что же дает профессиональное объединение работников работодателю? Не усложнит ли жизнь директору коллектив, подкованный юридически, внимательно относящийся к соблюдению законодательства и лоббирующий интересы сотрудников?

На мой взгляд, прежде всего профсоюз нужен именно работодателю.

Во-первых, активно работающий профсоюз обеспечивает выполнение законодательства о труде, помогает контролировать соблюдение требований охраны труда.

Во-вторых, способен предупредить трудовые споры, дать руководителю обратную связь о существующих или назревающих проблемах.

В-третьих, гарантирует справедливое распределение учебной нагрузки, доплат и премий, тем более что законодательство не позволяет это делать руководителю единолично.

В-четвертых, может взять на себя роль организатора различных мероприятий для работни-

сти, а значит, оберегает директора от ошибок, а самое главное - улучшает имидж школы, делая ее привлекательной для педагогов.

Активный профсоюз - это:
- комфортный психологический климат в школе;
- трудовая дисциплина как работников, так и администрации;
- решение социальных проблем сотрудников;
- личностное и профессиональное развитие работников.

При приеме на работу я всегда говорю о профсоюзе нашей школы. Он точно поможет жить и работать комфортно и нескучно. И я не только и не столько о билетах на новогодние елки, льготных путевках и экскурсиях выходного дня.

Наш профсоюз - это турниры по настольному теннису, боулинг и «Веселая лыжня» в феврале, это январские литературные гостиные и творческие фестивали «Звезда 1195» в апреле, это коллективные посещения концертов и театральные спектаклей... И много всего интересного.

себе, но и своим работникам и в конечном итоге нашему городу и стране в целом, не имеют аллергии на профсоюз и не видят в нем противника, врага.

В этих случаях профсоюз платит той же монетой - честным, добросовестным трудом. Ведь профсоюз не защищает бездельников и прогульщиков. Он выступает за достойную оплату квалифицированного труда. И цивилизованные работодатели не воюют с профсоюзом, они ведут с ним диалог.

Цель профсоюза в том и состоит, чтобы через диалог согласовать такие трудовые и социальные условия, которые бы удовлетворяли и работодателя, и работников.

А цель руководителя - обеспечить грамотное социальное партнерство. Именно в этом залог успешного решения общих задач, которые решают руководитель и профсоюзный комитет школы.

Так что конфликтовать нельзя, сотрудничать!

Наталья ЕВСИКОВА,
директор школы №1195

Коллективный

Это и инструмент для развития партнерства, и его



В трудовых отношениях возникает множество вопросов, которые требуют отдельной проработки. Эти вопросы могут касаться мотивации, материальной поддержки работников, системы оплаты труда, повышения квалификации, поддержки молодежи и др. Коллективный договор помогает внести ясность во все детали взаимоотношений работодателя и работника, позволяет организации соблюдать требования трудового законодательства и защищать интересы сторон.

школы и повышает их профессиональный уровень.

Для профсоюзной организации коллективный договор - это главная форма представительства интересов работников, для руководителя - ключевой способ демократичного стиля руководства и основа для формирования всей локальной нормативной базы в области трудовых отношений.

Поэтому можно уверенно сказать, что коллективный договор является результатом взаимодействия в рамках социального партнерства.

Мы часто слышим, что социальное партнерство - это дорога с двусторонним движением: каж-

Трудовой Кодекс РФ: Статья 40. Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Статья 43. Действие коллективного договора

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

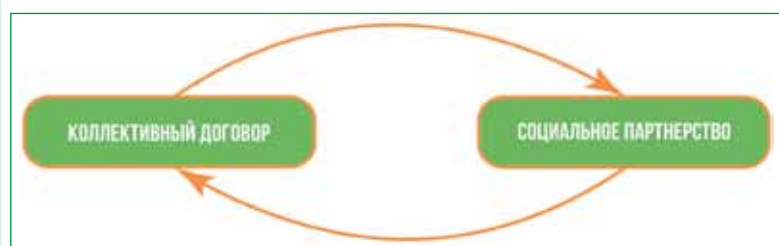
Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации...

В коллективном договоре устанавливаются права, обязанности и ответственность всех участников. Он определяет размер оплаты труда работников школы, планирование отпусков, профессиональное развитие сотрудников, организацию труда и т.д.

Важно отметить, что коллективный договор в школе учитывает интересы всех сторон. Он создает условия для стабильного и гармоничного функционирования учебного заведения, обеспечивает социальную защиту работников

дый должен выполнять свои обязательства. Это означает, что выполнение коллективного договора требует постоянного контроля и своевременной актуализации.

Постоянно должна вестись работа для соответствия изменениям, которые происходят внутри школьной среды и в обществе в целом. Также в процессе обновления коллективного договора необходимо учитывать новые законодательные нормы и требования, которые регулируют трудовую деятельность работников школы.



ДОГОВОР

социального результат

Актуализация коллективного договора позволит обеспечить более эффективное функционирование школы и улучшение условий работы для всех ее работников.

Именно коллективный договор в школе способен укрепить доверие между администрацией и коллективом, организуя диалог, который позволяет решать проблемы внутри школы и улучшать качество образования. Поэтому мы можем сказать, что коллективный договор в процессе выполнения становится инструментом для развития социального партнерства в образовательной организации.

В нашем округе 100%-ный охват коллективными договорами в образовательных организациях. На сайте (раздел «Деятельность - Социальное партнерство») размещены все необходимые документы для продуктивной работы комиссий по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора. Под постоянным контролем со стороны ТПО находятся сроки действия коллективных договоров, своевременное начало переговоров, соблюдение сроков работы над новым коллективным договором и результатами уведомительной регистрации. Ведется работа по подписанию трехсторонних соглашений между ТПО ЗАО, ППО и директорами школ в соответствии с постановлением президиума Комитета МГО профсоюза от 30.11.2018 №44-5. В семи организациях уже заключено соглашение: школы №56, 806, 875, 1347, 1543, 2025, ЦДТ «Ново-Переделкино». Регулярно наш округ становится территорией социального партнерства, по итогам 2022 года почетным знаком МГО профсоюза награждены 23 образовательные организации. В шестой раз отмечены одиннадцать школ: №67, 97, 324, 1000, 1002, 1195, 1248, 1329, 1434, 1542, 2025.

На совещаниях, при личных встречах и на первых заседаниях комиссий по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора мы напоминаем сторонам социального партнерства, что коллективный договор - это не просто бумажная формальность, а живой документ, который, повышая гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом, отражает компромисс между работниками и работодателем, расширяет возможности для грамотного и прозрачного управления. Поэтому его своевременная актуализация является необходимой для устойчивого развития школы, повышения качества образования, которое будет отвечать современным требованиям.

Именно тогда коллективный договор будет эффективным, являясь одновременно и инструментом для развития социального партнерства, и его результатом.

Светлана ИВАНОВА,
председатель ЗТО МГО
Общероссийского профсоюза
образования

Вот уже шесть лет мы работаем над реализацией проекта МГО Общероссийского профсоюза образования «Территория социального партнерства». В Южном округе в 2023 году 16 школ были удостоены знака МГО профсоюза «Территория социального партнерства», что составляет чуть больше четверти всех образовательных организаций. На первый взгляд это, конечно, немного, но ежегодно мы имеем определенный количественный рост таких учреждений, что позволяет сделать вывод о том, что проект «ТСП» является мощным мотивационным стимулом и профсоюзного членства, и развития социального партнерства в целом.

Что же нам дает участие в проекте? Прежде всего стремление стать лучше. Если вы обратитесь к критериям оценки деятельности организаций для присвоения знака, которые, кстати сказать, ежегодно совершенствуются, то сможете заметить, что эти критерии в принципе должны выполняться в каждой школе. Тот есть, по сути, территорией социального партнерства может стать каждая общеобразовательная организация! Проект дает возможность роста, возможность стать увереннее, стабильнее, сильнее.

Из всех председателей первичек в нашем округе мы не знаем ни одного, который не хотел бы стать счастливым обладателем знака. А те, которые его удостоились, всеми силами стремятся удерживать данный статус. Но у социального партнерства, как известно, две стороны. В этой связи очень важны позиция руководителя и индивидуальная работа с ним.

Все чаще к нам обращаются директора с просьбой напомнить, что же нужно для того, чтобы обладать знаком «ТСП», в таких случаях мы отправляем им критерии, и в течение года у них появляется возможность корректировать показатели своей организации в соответствии с ними. Тогда уже проект становится эффективным регулятором деятельности в данном направлении.

Каждая образовательная организация уникальна, непохожа на другую. Каждый из 60 директоров школ Южного округа тоже уникален, как и председатель первички. Поэтому в данной работе, конечно, важен индивидуальный подход.

Так, например, директор школы №1998 «Лукоморье» Ольга Андреевна Белоусова была назначена сюда руководителем пять лет назад в уже сложившийся коллектив с крепкими традициями. С ее приходом профсоюзное членство повысилось с 50 до 100%. Уже третий год подряд школе присваивается знак «Территория социального партнерства». И Ольга Андреевна любезно поделилась с нами секретами успеха.

Ольга СОБОЛЕВА,
председатель ЮТО МГО
Общероссийского профсоюза
образования

Ольга БЕЛОУСОВА, директор школы №1998 «Лукоморье»:

- Да, действительно, коллектив каждой школы - это уникальная по духу и содержанию территория. И то, насколько эта территория станет комфортной для всех, во многом зависит именно от руководителя школы.

Базовыми ценностями в построении отношений с работниками являются честность и открытость. Для меня лично очень важно быть лидером в своем коллективе не на словах и по должности, а на деле. Так сложилось, что в нашем коллективе когда-то давно были утеряны авторитет профсоюзной организации, ве-

рушительной для своей личности: взять классное руководство или руководство проектным офисом, быть организатором ЕГЭ или сопровождающим до пункта экзамена. Для осуществления таких реформ необходима согласованность между тем, что школа хочет изменить, и тем, как она планирует это сделать и как делает. Профсоюз в этом процессе как раз и стал нашим помощником.

Второе - пришло время сосредоточиться на новом виде безопасности. Уверенность в том, что на совещании можно без риска высказываться и даже спорить с директором, называется психологической безопасностью, на мой

ци для всех или угадывать, что и кому нужно, мы предлагаем коллегам варианты, а они выбирают то, что лучше всего подходит им.

Какие же конкретные шаги сделали мы за последние пять лет в сторону построения территории социального партнерства? Это прежде всего система поддержки сотрудников с детьми: мы учредили льготы для детей работников школы на кружки и секции, организовали для них летний городской досуговый центр в июне, в период экзаменов. Также мы обустроили комнату отдыха и перезагрузку для педагогов. А еще у нас есть профсоюзная пятница - дополнительный день отдыха для

Комментарий

Успех начинается здесь

Возможность стать увереннее, стабильнее, сильнее

ра в смыслы. Моей задачей стало объединение коллектива вокруг корпоративных ценностей, построение новой психологии общения по вертикали и по горизонтали.

Начала я свою работу с личной встречи с каждым сотрудником, с обсуждения его видения роли профсоюза, его ожиданий, в том числе и обманутых, ведь мне предстояло не просто увеличить процент членства, а вернуть людям веру в саму идею партнерства работодателя и профсоюза. Отмечу, что для меня первичная профсоюзная организация - это один из ресурсов развития коллектива. Председатель первички - это партнер директора школы, во многом советчик и помощник. Зачастую старший товарищ. Нам давно пора уйти от стереотипов и штампов об оппозиционной роли профсоюза.

В основе нашего партнерства с профсоюзом и всех моих шагов как руководителя лежит забота о каждом человеке. И тут я вижу три основных аспекта. Первый из них - благополучие работников, за которое отвечает созданная нами рабочая среда. Счастливым педагог воспитывает счастливых детей. Я согласна с тем, что критерии проекта, о которых мы сегодня говорим, - это базовые критерии, которые должны выполняться в каждой школе. Но не следует забывать, что даже при формальном выполнении целевых индикаторов токсичная рабочая среда вредна для психического и физического здоровья людей, поэтому руководителям стоит более активно заниматься благополучием сотрудников. Для этого больше недостаточного предлагать абонементы в спортзал и доступ к финансовым консультациям. Теперь ответственность за заботу о физическом и психическом благополучии своих сотрудников несут и организации в том числе. Для успеха в достижении благополучия каждого работника школе необходима гибкая структура, дающая людям понятную схему из вариантов, которые они могут выбрать, чтобы сделать свою работу менее раз-



взгляд, школе важно ее культивировать. Понимание, что в современной экономике сотрудники могут подвергаться некоторым рискам, означает, что директор школы должен больше работать над усилением чувств безопасности работников. Я поощряю возможность открыто высказываться, это снимает желание встать в стойку оппозиции и, напротив, ведет к поиску эффективных решений.

Третье - не просто уважайте различия, но и создавайте основу для их поддержки. Наш коллектив очень разный как по возрастному составу, так и по квалификационным характеристикам. 40% педагогов - это педагоги до 35 лет. Вместе с тем много педагогов со статусом эксперта. По этой причине мы не только уважаем возрастные и статусные различия, но и обеспечиваем доступность рабочих процессов для каждого. Один из способов сделать это - привнести больше автономии.

Возьмем, к примеру, процесс адаптации. Некоторым людям удобнее сесть и несколько дней подряд читать документы, другим - раз в неделю встречаться с наставником, третьим - много общаться с товарищами по команде. Вместо того чтобы использовать один и тот же способ адапта-

работников школы. Корпоративный психолог оказывает помощь в трудных жизненных ситуациях и осуществляет работу по профилактике профессионального выгорания. Мы организовали масштабную программу коучинга для молодых специалистов. Ну и, конечно, не могу не сказать о совместном досуге по интересам (спортивные секции, экскурсионные поездки, туристические походы и пр.) на добровольной основе и о выездных тренингах в Поведники с возможностью неформального общения рядового сотрудника с руководством школы.

Что же стало итогом нашей работы в данном направлении? Вот уже три года мы поддерживаем 100%-ное членство и третий год гордимся званием «Школа - территория социального партнерства».

Девиз нашей школы «Успех начинается здесь!» в полной мере относится не только к ученикам и воспитанникам, но и к сотрудникам, которые чувствуют заботу руководителя школы и профсоюза о себе. А мы всегда помним, что ответственность - это неременное условие в построении партнерских отношений между работодателем и профсоюзом.

Я желаю всем новых высот, ставьте перед собой амбициозные цели и добивайтесь их!

После дождя,
Щедро и звонкого,
Приходят чудеса...

Из песни группы «Цветы»
«После дождя»
(муз. Оскар Фельцман,
сл. Михаил Рябинин)

2022 социологический год в МГО профсоюза был озаглавлен темами, связанными с имиджем профсоюза, условиями труда, профессиональным развитием и наставничеством. В отличие от 2020 и 2021 годов тема последствий пандемии коронавируса отошла на второй план. Большинство ограничений были отменены, но наследие непродолжительной эпохи COVID-19 чувствуется по сей день. Вместе с тем в сфере образования на смену кризису пришел настоящий ренессанс. Педагоги, закаленные самоизоляцией и дистантом, в традиционных условиях труда стали активнее по многим направлениям деятельности, формируя запрос на саморазвитие и развитие системы образования в целом.

Социологический опрос «Ваш взгляд на профсоюз»

МГО профсоюза уже обращалась к данной теме, но время не стоит на месте, и для эффективной деятельности на всех уров-

сок приоритетов педагогов, в следующем: непонимание смысла участия в профсоюзной работе. Так ответили более 40% респондентов.

При определении приоритетных направлений расходования профсоюзных средств респонденты на первое место с результатом в 68,3% ответов поставили материальную помощь. Четверть опрошенных заявляют о своем запросе на профессиональное развитие. Чуть меньшее количество респондентов традиционно ждут от профсоюзной организации подарков для своих детей к праздникам. Самым непопулярным ответом, сравнимым по объемам со статистической погрешностью, на предложение определить, какие направления расходования профсоюзных средств должны быть приоритетными в первичной профсоюзной организации, стала статья «Информационная работа». С данным обстоятельством связана главная на сегодняшний день проблема непопулярности профсоюзного движения среди педагогического сообщества.

Несмотря на недостаточные усилия по освещению работы профсоюза, педагоги не утратили доверие к профсоюзной деятельности. Суммарно 71% опрошенных в большей или меньшей степени уверены в том, что первичная профсоюзная организация эффективно распоряжается имеющимися ресурсами. Практически столько же респондентов отмечают максимальный уровень усилий, предпринимаемых профсоюзной организацией в рамках своих компетенций.

Далее участникам опроса было предложено поразмышлять о том, какие составляющие есть у бренда. О конкретных делах организации - мероприятиях - вспомнили 65,6% опрошенных. По мнению 55,2%, обязательными атрибутами бренда являются миссия и ценности.

На вопрос «Чего не хватает МГО Общероссийского профсоюза образования, чтобы ее бренд был узнаваемым?» заметная доля респондентов (10,2%) ответили, что «всего хватает». Нехватка рекламы (9,3%) и информации (4,4%) в сумме дают самый большой результат в 13,7%. Также опрошенные педагоги упомянули мерч и активность (по 4,5% у каждой позиции).

Результаты опроса показали, что такие ценности, как помощь, поддержка, защита, сотрудничество, вспоминаются педагогами в первую очередь, когда заходит речь о профсоюзе. По мнению большинства опрошенных, настоящим брендом профсоюз называть нельзя по ряду причин, объединенных в три основных блока:

- недостаточная информация о деятельности профсоюза;
- недостаточная активность профсоюза;
- недостаточный объем наглядной агитации и мерч-продукции.

Когда педагогов просят вспомнить о профсоюзных лидерах разного уровня, упоминания о лидерах на местах кратно превышают упоминания об их вышестоящих коллегах в городском комитете и Центральном совете профсоюза. Непосредственная каждодневная работа с членами профсоюза позволяет оставаться узнаваемыми.

Социологический опрос «Наставничество в моей образовательной организации»

Традиционно в московских школах большое внимание уделялось наставничеству для начинающих специалистов. Также стоит отметить, что в разное время административные структуры и вспомогательные организации окружного уровня вели работу по развитию наставничества. Например, в начале 2010-х годов в Западном округе непродолжительный отрезок времени успешно работал Центр наставничества в структуре окружного методического центра. Штат методистов-наставников из числа заслуженных работ-

Абсолютное большинство респондентов - 96,6% - отметили необходимость и важность развития института наставничества, при этом 45,6% подтвердили наличие наставничества в образовательных организациях, в которых они осуществляют трудовую деятельность. 66% респондентов из числа участников опроса заявили о себе как о наставниках молодых педагогов, которые осуществляют наставничество в своей профессиональной деятельности. Однако при этом респондентами отмечено, что в более чем 50% образовательных организаций наставничество не реализуется или педагоги не знают о его существовании.

Скачок

ников образования, включая бывших директоров школ, достигал 30 человек, что позволяло разделить округ на определенные зоны ответственности каждого методиста-наставника. При таком подходе каждый работник Центра наставничества вел учет молодых педагогов на вверенной ему территории и реализовывал обучающие программы. Неформальное наставничество в школах и колледжах было всегда и остается по сей день. По просьбе администрации или личной инициативе опытные педагоги берут шефство над молодыми коллегами и ситуативно делятся накопленным опытом. Данный подход не является системным, его эффективность вызывает сомнение. Исследования, проводимые Московской городской организацией Общероссийского профсоюза образования (МГО профсоюза), показали, что в последнее время в ряде образовательных организаций не реализуется система наставничества, а в части организаций институты наставничества были утрачены. Проводя опрос «Наставничество в моей образовательной организации», авторы преследовали несколько задач:

- определить общее состояние системы наставничества в образовательных организациях;
- определить отношение молодых и опытных педагогов к наставничеству как институту;
- определить условия для развития системы наставничества в образовательных организациях.

На вопрос «Как вы считаете, какую ценность может получить наставник при работе с начинающими специалистами?» ответы респондентов указали на три основные ценности:

- 60% - возможность транслировать свой опыт;
- 37% - возможность дополнить основную профессиональную деятельность другими формами взаимодействия с коллегами;
- 23% - материальное вознаграждение.

На вопрос «Как вы считаете, какую ценность может получить молодой (начинающий) специалист от наставника?» респонденты ответили следующим образом:

- 61% - добрые советы для успешной адаптации в образовательной организации;
- 24% - помощь в определении своего места в образовательной организации;
- 21% - возможность реализовать свою идею.

Самыми популярными ответами на вопрос «Каковы условия для эффективного наставничества?» являются:

- 55% - доброжелательность в работе;
- 36% - системная работа и регулярность встреч наставляемого с наставником;
- 22% - активность наставляемого;
- 22% - мотивация администрации.

По итогам обсуждения ситуации с наставничеством внутри

организации необходимо понимать, в чем мы по-прежнему сильны, в каких направлениях мы могли бы усилить и усовершенствовать свою работу. Цель и миссия нашей организации остаются неизменными, но всем сложным системам необходим своевременный апгрейд.

Отсутствие времени у педагогов является главным препятствием для участия в профсоюзной работе. Так ответили 64,3% респондентов. Эта причина объективна. Загруженность педагогов высока. Причины нехватки времени не только в объеме работы в школе и вне ее стен. Нехватка времени конкретно на участие в профсоюзной жизни связана, безусловно, с приоритетами педагогов.

Причины, почему профсоюзная работа не возглавляет спи-

Социологический опрос «Профсоюз как бренд»

Целью проведения опроса «Профсоюз как бренд» было определить, насколько силен бренд МГО профсоюза среди ее членов.

Список ассоциаций, возникающих от слова «профсоюз», в первую очередь характеризует профсоюзное движение как опору для работника. 17,1% опрошенных ассоциируют профсоюз с помощью и поддержкой, 16,1% - с защитой, 10,9% - с сотрудничеством, союзом, братством.

42,3% респондентов сказали, что профсоюз работает, но называть его брендом нельзя. 18,4% считают профсоюз формально существующей организацией. 13,3% согласны с тем, что профсоюз является брендом, но с оговоркой - «не сильно популярный».

Подтвердите или опровергните следующие позиции:



Какая ассоциация первой возникает



профессионального сообщества в формате Педагогического клуба 3.0 были внесены следующие предложения:

1. Организовать и провести конкурс наставников и систем наставничества молодых педагогов с целью изучения лучших практик наставничества на уровне города.

2. Разработать концепцию наставничества молодых педагогов Москвы на базе МГО профсоюза, включающую в себя создание школы для наставников, в том числе для изучения P2P-коучинга, менторинга и тьюторства и проведения событийных мероприятий для наставников и наставляемых.

Рейтинг ответов на вопрос «Если принять ваши общие трудозатраты в неделю за 100%, сколько процентов достанется каждому виду деятельности?» в 2022 году претерпел значительные изменения по сравнению с результатами 2019 года. Учебная нагрузка по-прежнему занимает ведущее место в распределении рабочего времени педагога. Работа с документами в электронном виде поднялась с третьего на второе место, что подтверждает вышеуказанный тезис о неизменном развитии цифровизации. Педагоги стали меньше времени уделять подготовке к урокам и проверке тетрадей.

сти - достижение необходимого уровня качества образования. В 2022 году МГО профсоюза спросила педагогов об основных группах условий, в которых опрошенные коллеги работают ежедневно. Из так называемых благ педагоги назвали:

- наличие постоянного кабинета (82,9%);
- регулярную уборку кабинета (74,4%);
- оперативную поддержку IT-специалиста и хозяйственных служб (58,5%).

77,6% опрошенных работают в течение недели в одном подразделении, 14,9% респондентов приходится в течение недели перемещаться из здания в здание,

подспорьем для развития в бизнесе, по определению несущем в себе элементы неопределенности. Труд педагога, напротив, носит циклический характер. Дети приходят и вырастают на глазах педагога, чтобы уступить место новому поколению детей. Разумеется, педагог обязан развиваться. Так гласят и закон, и педагогическая совесть. Но внутреннее ощущение «оседлости», стабильности и уверенности в завтрашнем дне совершенно не мешает педагогу работать вдохновенно и привносить в свою деятельность новые интересные приемы.

Микроклиматом в коллективе авторы данного исследования определили совокупность элементов комфорта, традиций, условий работы и досуга и других факторов, сопровождающих педагогов в рабочее и нерабочее время. Профсоюзная организация занимает лидирующие позиции в деле организации форм данного микроклимата в коллективе. Так ответили 50,2% респондентов.

Удовольствие от общения с коллегами в рабочее и нерабочее время отмечают 48,1% опрошенных. Материальное поощрение как фактор, образующий благоприятный микроклимат в коллективе, упомянули 41,5% респондентов.

Также стоит отметить, что об усилии администрации и инициативных педагогов по формированию благоприятного микроклимата респонденты высказались практически поровну (32,2% и 30,7% соответственно).

В целом, по результатам опроса, условиями труда в своей образовательной организации удовлетворены 61,7% респондентов. 13,1% условиями работы не удовлетворены. За необходимость создания городской службы психологической помощи проголосовали 54,5% педагогов.

Социологический опрос «Какие профессиональные навыки вы хотели бы развить?»

Во втором полугодии 2022 года МГО профсоюза провела блиц-опрос с целью узнать, какие профессиональные навыки хотели бы развивать педагоги. Авторы данного опроса в том числе сделали попытку определить целеполагание при выборе педагогами тех или иных направлений для собственного развития.

Рейтинг ответов возглавила позиция «Выстраивание эффективной коммуникации с родителями обучающихся» с результатом в 49,6% опрошенных.

Третий год подряд с момента объявления пандемии коронавируса в 2020 году использование цифровых технологий в профессиональной деятельности занимает лидирующие позиции в спектре компетенций, интересных педагогам для изучения. В данном опросе тема развития IT-навыков собрала 40,8% голосов.

На третьем месте в рейтинге ответов - навыки работы с одаренными детьми (40,1% опрошенных). Работа с детьми, показывающими лучшие результаты по отдельным направлениям, чем их сверстники, - сложный педагогический процесс. Заботясь о цветке, нельзя забывать о листьях. Обучение и воспитание так называемых нормотипичных детей - основная задача педагога. Соответственно, развитие навыков

работы с одаренными детьми не в последнюю очередь нацелено на то, чтобы успевать уделять внимание всем воспитанникам независимо от уровня их способностей.

Успех педагога заключается не только в результатах обучения, но и в умении использовать азарт и любознательность детей для их разностороннего развития. Ремесло педагога как наиболее экзистенциальное из всех ремесел подразумевает абсолютную личную ответственность за принятие решений. От мастерства педагога и его воли зависит, кем дети вырастут, кем станут. Соответственно, уровень владения педагогическими компетенциями и их разнообразие в послужном списке педагога есть основное условие удержания высокоуровня качества образования. На степень приоритетности овладения данными компетенциями наглядно указали результаты этого опроса, что позволило МГО профсоюза более целенаправленно создавать образовательные программы для педагогов.

Пандемия изменила многие подходы в реализации обучения и воспитания, в рабочем процессе педагога. Вместе с тем последствия ограничений 2020-2021 годов создали мощный импульс к развитию во всех сферах деятельности человечества. Образование не стало исключением. Оказалось, что компьютерные технологии, если их освоить на должном уровне, не отнимают время, но позволяют его сэкономить. В то же время выяснилось, что сильный перекос в сторону дистанционного обучения лишает педагогов и детей преимуществ живого общения. В течение 2020 и 2021 годов педагоги, администрация школ и колледжей, профсоюз, родители обучающихся искали разумный баланс виртуального и реального в образовательном процессе. В 2022 году можно было констатировать, что ситуация стабилизировалась, хрупкий баланс был найден, появились силы и возможности развиваться.

Бренд профсоюза, по мнению респондентов, нуждается во всестороннем развитии, не в последнюю очередь в развитии информационных инструментов. Условия труда, по мнению опрошенных педагогов, также нуждаются в развитии, и ответственность эта лежит на обеих сторонах социального партнерства. Развивать компетенции - профессиональные и личные - можно бесконечно долго при наличии сил и времени, но результат не заставит себя ждать. В 2022 году МГО профсоюза удалось построить актуальный рейтинг запросов педагогов на саморазвитие. Развитие системы наставничества, по мнению респондентов, является наиважнейшим условием повышения уровня качества образования.

Как случалось неоднократно в истории, череда потрясений приносит долгожданный выход из кризиса, уступая место для развития. Именно развитие, всестороннее и всеобъемлющее, ознаменовало год 2022-й, исходя из результатов социологических исследований МГО профсоюза. И можно смело констатировать, что именно развитие будет определять рабочий процесс и уклад жизни педагогов на ближайшие годы.

Федор ЧЕРНЯКОВ,
главный специалист аппарата
МГО профсоюза

В РАЗВИТИИ

Социологический опрос «Нагрузка или перегруз?»

В апреле 2022 года МГО профсоюза провела социологический опрос с тематическим названием «Нагрузка или перегруз?». Похожий по тематике опрос с названием «Работа не волк?.. Как педагоги оценивают свою загруженность» был проведен в 2019 году. Целью проведения исследования 2022 года было выявить, как изменилось мнение респондентов за три года, учитывая события, связанные с пандемией коронавируса.

На вопрос «Согласны ли вы с утверждением, что трудозатраты (функциональные обязанности) педагогических работников увеличиваются год от года?» суммарно 93,9% опрошенных респондентов ответили утвердительно, из которых 76,8% указали на очевидность этого факта.

Современное общество окончательно и бесповоротно вошло в эпоху цифровизации. Именно работа с документами в электронном виде (с электронным журналом, МЭШ, отчетами) стоит на первой строчке рейтинга функций педагога, требующих наибольших трудозатрат. Так ответили 68,3% респондентов в 2022 году. Тремя годами ранее результат был заметно ниже с показателем в 57,5%. Заметного повышения сопутствующей непедagogической нагрузки (дежурства, посещения детей на дому, совещания в школе и вне школы) с 2019 года практически не произошло, что в 2022 году отметили 47,9% опрошенных.

Бумажные отчеты и планы, несмотря на цифровизацию, пока крепко держат позиции в наборе функций педагога и даже прибавили, что в 2022 году отмечают 38,7% респондентов против 30,6% в 2019 году.

Внеклассная и внеурочная работа, работа с родителями, подготовка к урокам, проверка тетрадей, работа в кабинете занимают скромные места в рейтинге ответов на вопрос «Что больше всего (по объему затрачиваемого времени) меняется в нагрузке педагога?» и в 2019, и в 2022 годах. Эти функции не несут в себе бюрократическую составляющую в отличие от составления разнообразных отчетов и напрямую направлены на повышение качества образования, что весьма тревожно. Форма медленно, но верно одерживает победу над содержанием.

В сравнении ответов 2019 и 2022 годов на вопрос «Сколько часов в неделю вы тратите в целом на работу?» заметных расходов нет. Стоит отметить, что количество респондентов, тратящих свыше 60 часов, выросло за три года с 14,8 до 20,4%. В среднем на работу у опрошенных педагогов уходит почти 55 часов в неделю, что больше на три с половиной часа в сравнении с результатами 2019 года.

В 2019 году, до активной фазы пандемии коронавируса, МГО профсоюза спрашивала педагогов об их внутренних ощущениях, связанных с эмоциональной усталостью. И в 2019 и 2022 годах среди ответивших были совершенно спокойные и счастливые люди, были коллеги на грани нервного срыва. Стоит отметить, что в 2019 году самым распространенным баллом, которым педагоги оценили свою эмоциональную усталость, был балл «10». В 2022 году практически тот же процент респондентов указал на цифру «8» как на самый распространенный балл по шкале эмоциональной усталости. Но средний балл эмоциональной усталости вырос с 7 до 8,3 в 2022 году.

В условиях дистанционной (удаленной) работы объем трудозатрат увеличился. Так считают 62,4% опрошенных. Следует понимать, что работа с документами в электронном виде не панацея от перегруженности педагогов. Работа мышкой и клавиатурой порой занимает не меньше времени, чем работа ручкой. Интенсификация труда педагога незначительно, но продолжает расти. Повышается объем временных трудозатрат за счет функций не первой необходимости в учебном процессе. Символическая стопка бумаг растет на столе педагога. Увеличение бюрократической нагрузки на педагогов ведет к снижению качества образования, которому, оказывается, тоже следует уделять время.

Социологический опрос «Условия труда»

Условия труда педагогов традиционно находятся в поле зрения профсоюза на одной из самых приоритетных позиций. Цепочка факторов, обстоятельств и упомянутых условий, в которые помещен субъект - педагог, в конечном итоге определяет основной результат его деятельно-

сти. Педагогов посещают ежедневно три и более адресов структурных подразделений.

В результате проведения данного опроса удалось определить три наиболее часто встречающихся вида оповещения и коммуникации с помощью мессенджеров:

- общий чат, в котором ответственные и инициативные лица помещают информацию вперемешку в любое время дня и ночи, а коллеги ведут обсуждение;
- несколько чатов и (или) каналов: отдельно для официальной информации, отдельно для неформального общения и обсуждения;
- система индивидуального информирования педагогов в мессенджерах или по электронной почте.

Наиболее распространенным из перечисленных видов коммуникации (63,4% опрошенных) является организация оповещения по ключевым вопросам в так называемом официальном чате с последующим обсуждением этих вопросов в чате неформальном. Как правило, бурное обсуждение в таких чатах не допускается, но вполне приветствуются лаконичные и конструктивные уточняющие вопросы. Также вместо чата может использоваться канал, где комментирование не предусмотрено. В неофициальном чате в большинстве случаев представители администрации не присутствуют.

59,2% респондентов указали, что в их образовательных организациях существует система индивидуального информирования педагогов в мессенджерах или по электронной почте. Существование такой системы, как показали результаты опроса, не исключает наличие вышеописанного варианта коммуникации.

О наличии общего чата, в котором ответственные и инициативные лица помещают информацию вперемешку в любое время дня и ночи, а коллеги ведут обсуждение, высказались 50,6%. Чтобы в подобном чате прочитать необходимую информацию, педагогам нужно постоянно за ним следить, что невозможно во время учебного процесса.

Обеспечение комфортных условий труда позволяет избежать или хотя бы отложить на более поздний срок эмоциональное выгорание работника. Выход из пресловутой зоны комфорта служит

Мыслить и развиваться

Новые форматы и инструментарий профсоюзного обучения

Для формирования вектора поступательного развития профсоюзных организаций и повышения эффективности их работы необходимо постоянное обновление знаний и умений профсоюзного актива, профгруппоргов, председателей первичных профсоюзных организаций и профсоюзных кадров.

Сформировать новые, востребованные в профсоюзной работе компетенции можно только на основе актуальных подходов в профсоюзном обучении, сочетая различные форматы образовательных мероприятий и основываясь на концепции его непрерывности.

Современное обучение локализуется вокруг человека. Любой организации нужны люди, способные креативно мыслить, принимать нестандартные решения и выходить за рамки стереотипного мышления.

Преподавателю уже недостаточно на учебном занятии просто дать новый материал, важно встроить его в существующий объем компетенций слушателей, оптимально спроектировать образовательный процесс, который позволит сформировать новое поведение обучающегося: профсоюзного активиста, профсоюзного лидера, профсоюзного специалиста.

Взаимодействие профсоюзного актива, членов профкома, профгруппоргов через интерактивную образовательную деятельность повышает эффективность их коммуникаций, обмен продуктивной информацией. Интерактивные образовательные технологии направлены на «выращивание» передовых практик и обмен ими, они способны превратить локальные инициативы в масштабную деятельность со значимым социальным эффектом.

Правильно разработанный сценарий учебного занятия создает качественные процессы обсуждений. Подбор актуальных методов организации групповой работы позволяет достичь желаемых результатов, а вовлеченность слушателей, комфортное для диалога образовательное пространство делают работу в учебных группах познавательной и продуктивной.

Стратегическая сессия как особая форма организации групповой работы может формировать у участников стратегическое видение социальных процессов, происходящих в профсоюзной организации, способствовать повышению у них профессиональных компетенций в результате активного обмена знаниями и опытом.

Именно такой формат обучения многократно выбирался в этом учебном году для повышения квалификации председателей первичных профсоюзных организаций (ППО), профгруппоргов и профсоюзного актива образовательных организаций на курсах повышения квалификации, проводимых специалистами Мо-

сковской городской организации (МГО) Общероссийского профсоюза образования, а также в рамках других образовательных мероприятий.

Цели, которые ставились на стратегических сессиях, были различны - от формирования эффективных коммуникаций внутри первичной профсоюзной организации вуза или школы, между их структурными подразделениями до разработки плана по актуализации стратегического проекта «Эффективная профсоюзная организация» на текущий год на уровне первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций профсоюза (ТОП), а также аппарата МГО.

действия в быстрых конфликтах» цель была определена как «совершенствование компетенций участников в области менеджмента профсоюзной организации на основе модели ситуационного лидерства».

В Год педагога и наставника аппарат МГО Общероссийского профсоюза образования активно работал с наставниками: конкурс «Наставник молодых педагогов»-2022, педагогический клуб «Наставник», курсы повышения квалификации. Стратегических сессий по наставничеству было проведено несколько.

С педагогами-наставниками, финалистами конкурса «Наставник молодых педагогов»-2022,

С участниками курсов повышения квалификации «Реализация наставничества как эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников» цель сессии была направлена на структурирование профессиональных компетенций учителей в реализации наставничества.

Каждую стратегическую сессию условно можно разделить на несколько этапов: открытие, экспертиза, изучение трудностей, поиск и отбор решений, закрытие. Приведем примеры инструментария по каждому этапу сессии.

На открытии сессии помимо мотивирующей речи ведущего

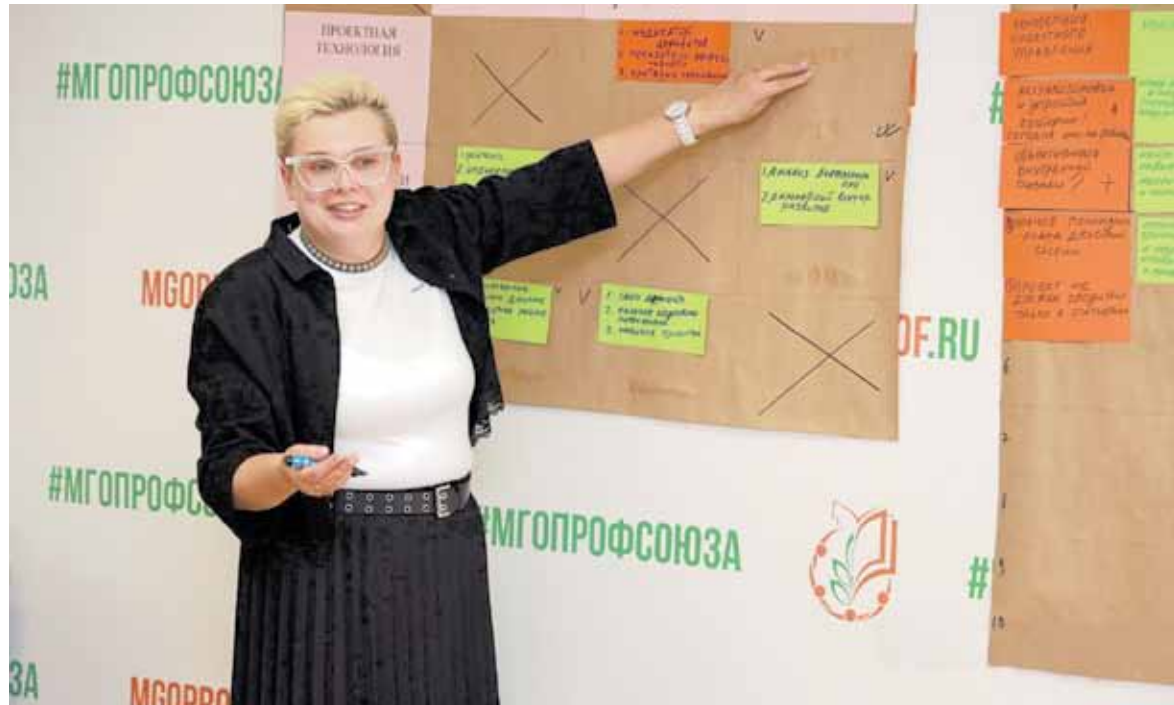
в своей работе: внешние - внутренние; непосредственные (лицом к лицу) - опосредованные (телефон, распоряжение, электронное письмо, письмо); цифровые - нецифровые; формальные (организационные каналы, отчеты) - неформальные (основаны на личных симпатиях и интересах); коммуникации, проходящие по графику (совещания, собрания), - ситуационные; межличностные - межгрупповые - организационные, после официального открытия сессии провести анализ итогов голосования.

Для более глубокого погружения в цифровые коммуникации участникам сессии также можно предложить оценить уровень «цифровой зрелости» профсоюзной организации, которую они представляют, и проголосовать на шкале по следующим позициям: наличие контактной информации, развитие форм обратной связи, работа горячих линий, скорость получения обратной связи.

На этапе сессии «Экспертиза» можно организовать с участниками стратегической сессии групповую работу над моделью «Колесо баланса».

Для анализа развития коммуникаций в своей профсоюзной организации участники сессии в качестве экспертов должны оценить ситуацию по десятибалльной системе по 8 направлениям: индивидуальные коммуникации, индивидуальные цифровые коммуникации, горизонтальные коммуникации через социальные сети и мессенджеры, горизонтальные коммуникации вербальные, невербальные коммуникации, вертикальные коммуникации, массовые коммуникации, внешние коммуникации. Сначала каждый участник группы, а на сессии этих групп может быть от трех до десяти, индивидуально заполняет «Колесо баланса», затем группа обсуждает результаты и представляет на листе флипчарта общее решение по каждому направлению.

«Колесо баланса» является эффективной методикой определе-



Наиболее востребованной при проведении стратегических сессий была цель «составить план действий по использованию имеющихся в профсоюзной организации ресурсов на основе выявленных критериев оценки эффективности профсоюзной работы».

Неоднократно проводились стратегические сессии с активистами Столичной ассоциации молодых педагогов (САМП). Тематически эти сессии были направлены на структурирование, продвижение и управление проектами САМП. Цель первой сессии была связана с анализом основных элементов структуры проектов САМП и определением направлений для их эффективного продвижения.

В следующей итерации сессионной работы с молодежным активом уже анализировалась динамика развития проектных команд и разрабатывались собственные программы преодоления барьеров в повышении эффективности командной работы.

С председателями первичных профсоюзных организаций работников вузов в рамках ежегодных всероссийских семинаров-совещаний проведение стратегических сессий уже имеет свою историю. Если первая сессия была посвящена формированию эффективных коммуникаций, то в этом учебном году на сессии «Ситуационная модель лидерства в управлении профсоюзной организацией и технология

сессия была посвящена определению направлений развития наставничества в образовательных организациях города Москвы, в курсе повышения квалификации «Использование проектных технологий в наставничестве» цель сессии определялась как «структуризация основных этапов наставнической деятельности на основе использования проектных технологий».

для максимального включения участников нужна входная доска, обсуждение итогов голосования на которой поможет учебной группе преодолеть зону дискомфорта.

Для популярной сессии по эффективным коммуникациям до начала сессии участникам может быть предложено проголосовать за те виды коммуникаций, которые они чаще всего используют

Табл. 1. Трудозатраты профорга

Представление и защита прав и интересов работников независимо от членства в профсоюзах	100%
КД. Консультирование работников структурного подразделения о дополнительных социальных и трудовых правах работников, прописанных в КД	
Комиссии. Участие в работе комиссий в организации	
Планирование. Участие в составлении плана работы профсоюзной организации.	
Планирование работы профгруппы	
Профбюро. Проведение совещаний, постановка задач и их выполнение	
Защитная функция. Предупреждение, разрешение трудовых споров и конфликтов.	
Сбор и передача информации о необходимости для членов профсоюза получения социальной, психологической и профессиональной поддержки	
Мотивация. Разъяснительная работа, индивидуальная работа с членами профсоюза.	
Информирование о деятельности профсоюзной организации и мероприятиях, проводимых для работников	
Сбор информации об особых ситуациях и проблемах работников подразделения, о профессиональных достижениях, сфере увлечений и интересах. Содействие получению работниками материальной помощи и выплат к юбилейным датам по стажу и/или по возрасту	
Массовые мероприятия. Привлечение работников к культурно-массовым, спортивным мероприятиям, к участию в общественной жизни образовательной организации	
Оздоровление и отдых. Содействие в решении вопросов обеспечения оздоровительными, санаторно-курортными и другими путевками работников и членов их семей	
Работа с молодежью	
Работа с ветеранами	
Взаимодействие (работа) с профкомом	
Другое	

ния того, что происходит в той или иной сфере деятельности профсоюзной организации. Эта технология является интерактивным тестом, который позволяет определить на основе экспертных оценок уровень достижения равновесия (баланса) по рассматриваемым направлениям.

Если экспертные оценки по анализируемому показателю находятся примерно на одном уровне, это говорит о том, что организация развивается равномерно по всем представленным направлениям. Если имеются отдельные низкие оценки, то на эти направления необходимо обратить особое внимание (5 и ниже баллов).

В рамках этой же модели можно проанализировать эффективность организационных коммуникаций. Для этого надо оценить от 0 до 10 баллов уровень развития по следующим направлениям: система обратной связи, система сбора предложений в профсоюзной организации, управленческие действия для обмена информацией по вертикали и горизонтально, использование внутриорганизационных цифровых и нецифровых информационных систем в своей ежедневной работе. Особое внимание во время этого оценивания должно быть уделено регулированию информационных потоков.

Модель «Колесо баланса «Идеальная команда» может быть использована на сессиях с проектными командами для оценки степени их приближения к идеалу. В этом случае голосование идет по направлениям: эффективный лидер (умеет сплотить и координировать действия), четкие задачи и их выполнение, отслеживание результатов, мотивированность членов команды, эффективные коммуникации внутри команды, члены команды умеют признавать и исправлять ошибки, члены команды совместно решают непредвиденные проблемы, имеется высокая заинтересованность в достижении общего результата.

Этап экспертизы стратегической сессии также можно организовать на основе групповой работы участников в специально разработанной матрице «Трудозатраты председателя ППО/профорга». Трудозатраты на деятельность по представлению и защите прав и интересов работников принимаются за 100%. Далее по каждому виду профсоюзной работы надо определить в процентах долю этих трудозатрат в общей структуре работ.

После предварительного общего обсуждения видов профсоюзной работы участниками сессии предлагается сначала зафиксировать свое индивидуальное видение распределения трудозатрат за определенный период времени, например год, а затем группа представляет общее решение по структуре трудозатрат, которое выводится на лист флипчарта вместе с другими группами.

Приведем пример матрицы «Трудозатраты профорга» (см. табл. 1 на стр. 14).

Этап стратегической сессии «Изучение трудностей» может быть построен на основе метода открытого сбора идей. Всем участникам сессии предлагается обсудить ключевой вопрос стратегической сессии, который в конечном итоге должен вывести их или на структурированное проблемное поле, или на видение

направлений развития ситуации, или высветить позиции по спорным вопросам.

Каждая группа пишет на модерационных картах свои идеи. Ведущий собирает эти карты и размещает их на большой доске, одновременно группируя. Из общего количества предложенных идей путем кластеризации и последующего голосования выбираются наиболее важные, на взгляд участников сессии.

Затем в специальной матрице идет голосование по каждому выделенному направлению: участники сессии дают индивидуальную оценку развития направления от 0 до 10 баллов с точки зрения своей профсоюзной организации. Проведение средней медианной линии дает возможность оценить общую ситуацию по изучаемому ключевому вопросу и выйти на следующий этап сессии.

Этап сессии «Поиск и отбор решений» связан с оформлением проектных инициатив от групп. Согласованная командная работа именно на этом этапе дает результат, на который была направлена вся сессия. По завершении стратегической сессии выступающие от каждой проектной группы представляют свой план действий. Конец сессионного дня является квинтэссенцией стратегической сессии от момента разработки сценария до его практического воплощения.

Сотрудничество председателей ППО, профсоюзного актива, профсоюзных специалистов в рамках стратегической сессии является высокотехнологичным, отличается наличием высокого уровня доверия друг к другу и результативностью. Результаты стратегических сессий будут способствовать развитию профессиональных навыков и умений профсоюзных лидеров, повысят их компетентность, научат более эффективно защищать права членов профсоюза.

Стратегические и проектные сессии с заранее определенной тематикой, специально разработанным сценарием, отвечающим востребованной профсоюзной проблематике, могут стать хорошим дополнением в деловых мероприятиях с интерактивной программой, которые проводятся в профсоюзных организациях. Поэтому традиционные форматы взаимодействия членов профсоюза, профсоюзного актива, профсоюзных организаций нуждаются в такого рода модернизации.

После участия в ряде стратегических сессий, проводимых специалистами МГО Общероссийского профсоюза образования, председатели ППО, представители профсоюзного актива смогут самостоятельно проводить деловые мероприятия, рабочие встречи, используя интерактивные технологии групповой работы.

Обобщая более отдаленные результаты стратегических сессий, отметим, что проектные инициативы участников сессий могут послужить полезной базой для актуализации направлений работы в первичных профсоюзных организациях, в профсоюзных группах школ и университетов.

Наталья КАЛИНИНА,
д.э.н., к.п.н., сертифицированный
практикующий фасилитатор,
главный специалист аппарата
МГО Общероссийского
Профсоюза образования

Профессия педагога многогранна. В современном стремительно меняющемся мире невозможно освоить профессию один раз и на всю жизнь, необходимо постоянно совершенствоваться. Изменяются условия, меняются навыки, востребованные экономикой и обществом, меняются поколения обучающихся. Каждый педагог уже давно существует в условиях, когда его собственное образование осуществляется непрерывно.

Развитие в профессии сегодня можно назвать одним из главных приоритетов для педагогов. Дополнительное образование помогает им сделать процесс работы более простым, но эффективным. Обучение по-

пертов столичной системы образования, но и молодых коллег из более чем 20 регионов России, а также стран ближнего зарубежья.

Вопросы финансовой грамотности обсуждаются в проекте «Профсоюзное финансовое просвещение» - «Проффинпросвет». Экспертами выступают специалисты Главного управления Центрального банка Российской Федерации по Центральному федеральному округу, Ассоциации развития финансовой грамотности, финансового колледжа №35. Члены профсоюза принимают участие в интерактивных встречах, которые помогают им защитить свои сбережения, разобраться с налогами или узнать мнение финансовых экспертов по самым волнующим вопросам.

Для педагогов на различных площадках также проводятся выездные образовательные семина-

образовательных организаций» (dpomos.ru).

Большое внимание при обучении уделяется не только профсоюзным вопросам, но и профессиональному совершенствованию педагогов. В 2023 году педагогам были предложены две новые программы - «Использование методических приемов развития критического и креативного мышления» и «Использование методических приемов по развитию коммуникативных навыков и умений работы в команде». Данные программы позволяют педагогам в тренинговом формате освоить приемы, позволяющие формировать необходимые для успешной жизни 4К компетенции (креативность, коммуникативность, командная работа и критическое мышление) у обучающихся. По результатам исследований МГО Общероссийского профсоюза образования значи-

УЧИТЬСЯ С ПРОФСОЮЗОМ - КРУТО!

Создавай, применяй, общайся

звляет педагогам не только совершенствовать свой профессиональный уровень как специалиста, но и формировать умения, обеспечивающие карьерное развитие. По статистике, более 85% педагогов регулярно повышают свою квалификацию в формате курсов, семинаров, которые они посещают лично, 69% учатся онлайн, еще более 60% участвуют в сетевых сообществах, где происходит обмен опытом.

С 2020 года в Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования выстроена система дополнительного профессионального образования, которая позволяет гармонично сочетать неформальное образование, конкурсы, реализацию программ повышения квалификации и деятельность профессиональных клубов.

Большое внимание уделяется форматам, позволяющим обмениваться опытом членам профсоюза. Так, в прошедшем учебном году был запущен проект «Мастер-класс от профессионального союза», который оказался очень востребованным у педагогов. Разнообразная тематика позволила объединить коллег разных специальностей и направлений. Участники проекта отработывают навыки по интересующим их темам - от профилактики эмоционального выгорания до создания чат-ботов в образовательном процессе.

Еще один формат обмена опытом - Международный фестиваль педагогических мастерских молодых педагогов «Общайся! Создавай! Применяй!». Здесь проводят мастер-классы и делятся эффективными формами работы с обучающимися. Ближайший фестиваль состоится уже в конце августа.

Пространством для обсуждения актуальных вопросов образования стала площадка проекта «День молодого педагога». Встречи проходят один раз в месяц в онлайн-формате и объединяют не только молодых педагогов и экс-

пerten, в фокусе внимания которых наставничество, проектные технологии, адаптация молодых педагогов, роль общественных профессиональных объединений в жизни педагогов; реализуются стратегические сессии по проектированию деятельности общественных организаций; организуются тренинги «Развитие 4К компетенций в учебном и воспитательном процессе».

В любое время и в любом возрасте столичные педагоги могут обратиться в МГО Общероссийского профсоюза образования для повышения квалификации и получения дополнительного образования. А возможностей для получения дополнительного профессионального образования профсоюз представляет достаточно.

На сегодняшний день МГО Общероссийского профсоюза образования реализует 18 программ курсов повышения квалификации. При этом большое внимание уделяется изучению дефицитов и ключевых запросов педагогов. Большим спросом пользуются программы, посвященные наставничеству. В программах «Реализация наставничества как эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников» и «Использование проектных технологий для реализации системы наставничества в образовательной организации» педагоги осваивают эффективные инструменты и практики реализации наставничества, изучают опыт приглашенных преподавателей: экспертов платформы «Россия - страна возможностей», координирующих проект «Наставничество», мастерской управления «Сенеж», победителей и призеров конкурса наставников и систем наставничества в отношении молодых педагогов образовательных организаций города Москвы «Наставник молодых педагогов»-2023. Данные программы реализуются на бюджетной основе и доступны для записи на портале «Дополнительное профессиональное образование работников

тельная часть педагогов испытывают затруднения при общении с родителями, профессиональные конкурсы показывают, что при замечательной работе с детьми могут быть затруднения при работе с аудиторией коллег, отмечают педагоги и другие затруднения в своей работе. Именно поэтому для развития профессионального мастерства разработаны и реализуются программы, посвященные ораторскому мастерству и технике речи, организации коммуникации участников образовательного процесса, проектированию работы педагогической команды, развитию финансовой грамотности и др.

Уделяя большое внимание формированию профессионального сообщества, профсоюз помогает выстраивать работу первичным профсоюзным организациям. Программа «Эффективное управление организацией на примере первичной профсоюзной организации» не только поможет выстроить работу начинающим председателям ПОО, но и позволит любой организации сделать большой шаг к получению знака «Территория социального партнерства».

Спектр реализуемых программ широк, но их все объединяет оптимальное соотношение качества, полезности и удобства обучения для слушателей. Многоуровневость, гибкость, смещение акцентов на актуальные формы и технологии обучения для разных групп слушателей, вариативность и сопровождение делают программы не только полезными, но и удобными для каждого слушателя. Профсоюз считает, что лучший профессионал - это тот, кому всегда есть чему и у кого учиться! Приходите учиться в МГО Общероссийского профсоюза образования, ведь учиться с профсоюзом - круто!

Дмитрий СКОВОРОДКИН,
заведующий отделом
дополнительного образования и
проектной деятельности аппарата
МГО профсоюза

Секрет успешного старта с САМП

Все в твоих руках!

Дорогой коллега! Да-да... Коллега. Тебе совсем не показалось. Я знаю, что ты еще не завершил обучение в университете, но уже с большим трепетом представляешь свой первый урок, с восторгом - школьные будни, а творческий порыв кажется неиссякаемым, ты уверен, что любые вершины подвластны тебе. И это действительно так.

Я думаю, что ты хорошо помнишь слова великого педагога Константина Дмитриевича Ушинского о том, что только личность может действовать на развитие и определение личности, только характером можно образовать характер. А ведь и в настоящее время эти слова не утратили своей актуальности. Личность учителя воспитывает личность ученика.

А как воспитать педагога, спросишь меня ты, или как раскрыть все грани его таланта? Какой педагог нужен современному ученику?

На эти вопросы я, дорогой коллега, уже нашла ответы благодаря Столичной ассоциации молодых педагогов, со мной поделились уникальным рецептом успешного старта в профессию.

Теперь самое время поделиться и с тобой самыми вкусными секретами твоей будущей профессиональной деятельности. Готов? Тогда начинаем.

Первые осознанные шаги в профессию начинаются с университетской скамьи

Ежегодно активисты Столичной ассоциации молодых педагогов принимают участие в общественно-педагогической акции «Эстафета профессионального успеха» от Московского педагогического государственного университета. Данная акция стала отправной точкой для создания собственного проекта по сопровождению и наставничеству



студентов педагогических вузов #САМПстудентам.

Уже в текущем году в рамках сотрудничества с Институтом физики, технологии и информационных систем МПГУ наши молодые учителя рассказали будущим коллегам о секретах успешного взаимодействия с обучающимися и родительским сообществом. А уже в сентябре будущих выпускников университета ждут интереснейший квест по знакомству со столичной системой образования «Молодые - молодым» от коллег из САМП при содействии педагогического клуба «Диалог», ярмарка наставников, и не только.

Как видишь, будущий коллега, все в твоих руках! Лишь протяни руку нам в ответ уже сейчас!

Не бойся учиться новому и задавать вопросы

А такая возможность есть у каждого, кто решил принять участие в Дне молодого педагога. Атмосфера тепла и уюта, спокойствия и добрых улыбок - именно так можно описать пространство, в котором раз в месяц мы как добрые друзья собираемся после уроков и делимся самым лучшим,

что есть у нас, задаем самые животрепещущие вопросы, которые никогда не остаются без ответа. Для чего? Конечно же, для обмена опытом и знаниями. День молодого педагога проходит в течение трех лет и набирает все большую популярность, объединяя коллег из разных регионов и даже стран, раскрывая таланты всех, кто работает в системе образования.

Как видишь, будущий коллега, уже сейчас ты можешь найти единомышленников, развеять сомнения и повысить свою компетентность! Мы ждем тебя уже сейчас! Давай развиваться вместе!

Делу время, а потехе час

Конечно же, для любого педагога очень важно всегда находиться в ресурсе и восполнять свой запас энергии. А как это сделать?

Как оказалось, рецепт счастья прост: танцы, друзья и веселье.

И проект «ПроДвижение» как раз про это, про возможность вырваться из серых будней и окунуться в насыщенный мир звуков и ритма.

За два года проект смог окружить в удивительном танце сот-

ни педагогов столицы, дав возможность почувствовать себя непревзойденными танцорами, раскрыть свой творческий потенциал, выразить через движение свои мысли и чувства, а также поделиться ими с коллегами.

«ПроДвижение» объединило членов Столичной ассоциации молодых педагогов и Педагогического клуба 3.0.

Заключительный фестиваль этого сезона - «Пижама пати», на котором участники проекта в очередной раз смогли окунуться в домашнюю манящую и уютную танцевальную феерию.

Как видишь, будущий коллега, быть в ресурсе очень просто!

Танцуй вместе с нами уже сейчас!

Педагога наполняет все, что его окружает

#sampravel - проект, который нацелен на расширение границ участников, обмен опытом и приобретение незабываемых впечатлений.

За два года существования проекта мы посетили 13 городов Российской Федерации и ознакомились не только с мастер-классами, но и завели крепкую дружбу с советами молодых педагогов Санкт-Петербурга, Ленинградской области и Республики Татарстан. А во время поездки в Северную Осетию - Аланию в этом году был подписан договор о сотрудничестве и совместной деятельности с региональной общественной организацией «Ассоциация молодых педагогов республики Северная Осетия - Алания».

И как принято у русского народа еще испокон веков, наших друзей мы радушно встречали уже 1 апреля в Москве на образовательном семинаре профессиональных молодежных объединений «Педагогический союз - потенциал профессионального развития педагога». Уверены, что наша инициатива станет доброй ежегодной традицией, мы снова встретимся в нашем уже по-настоящему семейном кругу в

следующем году. А круг наш будет только расширяться.

Как видишь, будущий коллега, путешествовать - это легко и весело, особенно в компании молодых педагогов. Присоединяйся!

Учитель продолжается в своих учениках

«САМП - детям» - это проект для ребят, которые в силу жизненных обстоятельств остались одни.

А молодые педагоги ассоциации совместно с профильными классами города Москвы уверены в том, что самый большой вклад, который мы можем сделать в будущее сейчас, - сделать счастливыми наших детей сегодня.

Благодаря проекту «САМП - детям» ребята из семейных центров «Дмитровский» и «Яхромский» могут чувствовать себя счастливее ежемесячно.

Проекту всего год, но уже за такой небольшой период команда САМП организовала 16 развивающих выездных мероприятий, 2 концертные программы и 5 благотворительных акций. А также стала финалистом Международной премии «Мы вместе».

В этом учебном году к проекту присоединились профильные классы школ №956, 1194 и 1537, а также студенты МГОК, которые вместе со своими молодыми педагогами-наставниками тщательно планируют работу, продумывают все до мелочей, распределяют обязанности для участия в каждом мероприятии.

На настоящий день количество волонтеров проекта более 100, а количество выданных волонтерских часов приближается к семи сотням.

У каждого из нас одна цель - сделать детей счастливыми. И нет лучшей награды, чем та, когда ребята с нетерпением ждут следующей встречи.

Проект «САМП - детям» сближает и объединяет, ребята из семейных центров знают, что они не одни, что их мечты обязательно осуществляются. Как у девочки Насти из СЦ «Дмитровский»: наши молодые коллеги помогли организовать творческую выставку ее работ, которые она создает уникальным способом - держа кисточку в зубах. Это ли не настоящее чудо?

Как видишь, будущий коллега, светлое будущее в твоих руках! А быть волшебником так просто! Лишь протяни свою руку в ответ!

Надеюсь, дорогой друг, данные советы не только помогут тебе сделать свой осознанный первый шаг в профессии, но и будут, словно ароматные специи, делать каждое твое профессиональное «блюдо» незабываемым и уникальным.

Теперь, я уверена, ты готов начинать! И твой старт обязательно будет успешным! А значит, самое время начинать!

Мария ГАЛКИНА,
председатель Столичной ассоциации молодых педагогов, учитель математики школы №1518





Наставничество: от слов к реализации

ник молодых педагогов»-2023. Конкурс объединил любящих свое дело педагогов в одном месте и позволил приоткрыть завесу и понять, как организована практика наставничества в разных образовательных организациях города Москвы. В рамках конкурса учителя разрабатывали «дорожную карту» развития молодого педагога, проводили мастер-классы и участвовали в дискуссии в формате круглого стола в Корпоративном университете. Помимо этого они принимали участие в выездных образовательных мероприятиях, где смогли узнать друг друга и поделиться трудностями практики наставничества, с которыми сталкиваются изо дня в день.

Хочу поделиться советами для молодых педагогов, которые помогут им взаимодействовать с наставником наиболее эффективно:

1. Проявляйте активность. Наставники всегда являются любящими свое дело людьми, которые готовы оказывать поддержку. При этом у них есть свой рабочий функционал, который отнимает много времени. Помните, что под лежащий камень вода не течет.

2. Задавайте вопросы. Умение задавать вопросы - это навык, который не только можно, но и нужно в себе развивать. Как бы хорош ни был наставник, он не умеет читать мысли.

3. Посещайте уроки. Этот пункт является одним из первостепенных в списке. Ведь во время посещения урока можно почерпнуть море методических фишек, подглядеть свежие форматы взаимодействия с обучающимися. Но помните, что посещение урока не должно превратиться в наблюдение. Делайте заметки, так вы увидите больше деталей и вспомните их при анализе урока. Если ваша нагрузка не позволяет посетить урок коллеги, смотрите в Интернете мастер-классы учителей года. Они

находятся в свободном доступе и позволяют обучаться в любое время.

4. Узнайте, кто в вашей школе является председателем Совета молодых педагогов. Он поделится с вами актуальными новостями из повестки Профсоюза образования и поможет войти в сообщество мотивированных педагогов, готовых оказать поддержку и уберечь от профессионального выгорания в будущем.

5. Будьте отзывчивы. Наверняка в вашем арсенале есть интересные приемы, о которых не слышал ваш наставник, поделитесь с ним. Это поможет наставнику увидеть вашу экспертность и пополнить свои знания. В типологии видов наставничества у такого взаимообогащения есть свое название - «реверсивное наставничество».

Наставничество в России на настоящий момент, как и много лет назад, оказывает моральную поддержку молодым учителям, помогает обменяться опытом и своевременно получать обратную связь, рекомендации для более глубокого погружения в предметную область и развить мягкие навыки.

Безусловно, можно преодолевать трудности в одиночку, боясь отсутствия отклика от коллег. Но грамотный наставник поможет наметить траекторию вашего развития, предостережет от ошибок и станет вашим другом в образовательной организации на долгое время. Именно вышеперечисленные советы помогли мне на пути становления как педагога. Надеюсь, они будут полезны и вам.

Кристина ДЕРКУНСКАЯ,
председатель Совета молодых педагогов ЦАО, учитель
начальных классов школы №1259, победитель конкурса
«Наставник молодых педагогов»-2023 в номинации
«Лучшая практика наставничества»

Является ли наставничество давно забытой практикой, которая обретает сейчас новое дыхание? Или наставничество всегда было с нами, но не придавалось огласке? Разве мы можем утверждать, что передачи опыта от старшего к младшему поколению не было? На мой взгляд, наставничество было всегда. И я рада, что сейчас популярно не только рассуждать о нем, но и делиться действительно работающими практиками друг с другом.

Не так давно прошел конкурс наставников и систем наставничества в отношении молодых педагогов образовательных организаций Москвы «Настав-

Тем, кто сердце отдал детям

*Не смейте забывать учителей.
Пусть будет жизнь достойна их усилий.
Учителями славится Россия.
Ученики приносят славу ей.*

Андрей Дементьев

У Василия Сухомлинского есть замечательные слова: «...чтобы стать настоящим воспитателем детей, надо отдать им свое сердце». Частичку своего сердца и души каждый день отдают детям учителя нашей необъятной Родины. Дети - это счастье, но Сухомлинский добавлял важную деталь: «Дети - это счастье, созданное трудом». Маленькие непоседы нуждаются в помощнике, ребята постарше - в наставнике, выпускники - в друге и соратнике. Как много профессий и ролей вмещает в себе педагог! Он всегда готов помочь и словом, и делом, подставить плечо и вместе с учениками распахнуть окно в прекрасный мир новых открытий. О каждом ветеране педагогического труда можно писать книги. Это люди, чья жизнь - каждодневный подвиг.

Наше государство с особым вниманием относится к ветеранам, но самое главное - это забота и внимание с нашей стороны, со стороны людей, которые рядом, которые всегда помнят, высоко ценят их вклад в образование и воспитание детей, берегут переданные им традиции школы. Профком школы №814 в тесном сотрудничестве и при поддержке администрации уделяет повышенное внимание ветеранам педагогического труда. Ведь так и должно быть. Ветераны - это и члены нашей первичной



профсоюзной организации, и почетные гости школьных мероприятий: уроков, классных часов, «Разговоров о важном». Мы всегда рады их участию в школьных делах, а они с удовольствием проявляют инициативу. В этом учебном году наши ветераны делились воспоминаниями и своими педагогическими наработками, опытом в рамках школьного проекта «Кинопедагогика». Ветераны педагогического труда Людмила Григорьевна Васильева и Вера Николаевна Аврорская работали в составе экспертных групп на межрайонных и отборочных этапах городских детских конкурсов, представляли свои творческие работы в рамках конкурсов для обучающихся и ветеранов. Вера Николаевна стала инициатором и автором литературной гостиной, Людмила Григорьевна много лет возглавляет Совет ветеранов педагогического труда района Очаково-Матвеевское, ее помощь в ор-

ганизации мероприятий для ветеранов сложно переоценить.

Концерты, красочные спектакли, душевные чаепития и ежегодные подарки от ТПО ЗАО и нашей профсоюзной организации, теплые слова благодарности и искренние поздравления от директора школы Максима Николаевича Иванцова, обращенные к ветеранам педагогического труда в День учителя, Новый год, 23 Февраля и 8 Марта, - все это стало еще одной доброй традицией. Мы не обходим своим вниманием и ветеранов, физическое здоровье которых не позволяет приходить на наши мероприятия. Для них мы организуем душевные поздравления на дому.

Бывших учителей не бывает. Они всегда готовы быть рядом с детьми и шагать в ногу со временем, принимать активное участие в жизни школы. И мы стараемся им в этом помочь.

Светлана МАРКИНА,
председатель ППО школы №814



Современному миру нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ реальной действительности, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Согласно национальному проекту «Образование» к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников образовательных организаций нашей страны должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения. Почему это важно?

Примерно до 2000 года мы жили в мире SP0D: устойчивом (steady), предсказуемом (predictable), простом (ordinary), определенном (definite). Предполагалось, что профессия получает фактически на всю жизнь, а профессиональный успех зависит от набора знаний и навыков в своей области. На смену этому миру пришел мир VUCA: нестабильный (volatility), неопределенный (uncertainty), сложный (complexity), неоднозначный (ambiguity). Задачи и вызовы этого мира весьма непростые и требуют нового вида компетенций, не относящихся напрямую к профессиональным знаниям и умениям. Мы говорим о soft skills, так называемых гибких навыках, развитию которых в наше время уделяется много внимания. Если раньше под наставничеством понимали односторонний процесс, где более опытный педагог обучал молодого коллегу, то современное наставничество - это не только выход за рамки профессиональной поддержки, но и возможность осуществлять наставничество в обе стороны.

За последние годы профессия педагога стала более привлекательной для молодых специалистов. И это отражается на количестве молодых педагогов, которых с каждым годом становится все больше. В этом году только в Северо-Восточном округе насчитывается более 1800 молодых педагогов, среди которых есть и только пришедшие, и уже имеющие небольшой стаж работы в школе.

Многие из них, как и мы когда-то, в начале профессионального пути встречаются со множеством непростых вопросов: как выстроить личные и профессиональные границы, как работать в режиме многозадачности, чего я могу достичь в этой профессии, чему еще можно научиться, чтобы добиться успеха? Если своевременно на эти вопросы ответ не находится, это может привести к профессиональному и эмоциональному выгоранию уже в первые 3-5 лет работы, а иногда и раньше.

Здорово, если в этот сложный период на пути молодого педагога встречается наставник, а еще лучше - целая команда наставников! Наш Совет молодых педагогов ставит перед собой основную задачу - помочь молодым педагогам в их профессиональной и личностной самореализации, развить soft skills, необходимые современному педагогу, в атмосфере поддержки, творчества и драйва.

В этой статье мы расскажем о мероприятиях СМП СВАО, которые не один год высоко оценивают участники и которые мы считаем отражением нашей работы, которые просто стали брендом #командаЦветаФиолета.

Квест для молодых педагогов 1-3 года работы «Я с профсоюзом»

Это один из первых элементов нашей наставнической деятельности. Это место встречи опытных молодых педагогов в качестве организаторов и коллег, только пришедших к нам в профессиональную семью. Первые являются авторами, раз-

работчиками и ведущими квеста. Мы вместе определяем концепцию, продумываем общее содержание и логику квеста, а далее каждая пара организаторов создает свою станцию самостоятельно. Таким образом, предоставляется возможность развить коммуникативные навыки (умение договариваться, работать в команде), умение эффективно организовать работу (соблюдать дедлайны), креативные навыки (преподнести информацию на станции интересно и понятно), умение работать с информацией. Команда организаторов квеста всегда работает под руководством председателя СМП и МСМП, которые готовы к диалогу и помощи.

Как вы могли догадаться, большинство организаторов - это те педагоги, которые несколько лет назад сами были участниками этого квеста.

Для участников, молодых педагогов 1-3 лет работы, это мероприятие становится открытием самых актуальных и полезных для начинающего педагога навыков, свежей информации и знакомством

А еще мы придумали Клуб председателей, где молодые педагоги общаются с действующими председателями первичных профсоюзных организаций и аппаратом ТО СВАО, что не только способствует погружению во взрослую профсоюзную жизнь, но и помогает развивать лидерские качества.

Творчество

Как уже ранее было сказано, профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно. И связано это с тем, что работа иногда может поглотить настолько, что на хобби и увлечения как будто и не остается времени. Наша задача как наставников - рассказать и показать, как в рабочей суете не забывать о себе, о своих талантах и о том, что мир педагога не ограничен стенами школы и уроками.

Для этого мы организуем различные творческие, интеллектуальные, спортивные активности, позволяющие молодым педагогам проявить свои таланты, про-

бличных выступлений не перед детьми, а перед коллегами, наши молодые педагоги-мастера получают свой, иногда первый, опыт в проведении публичных выступлений в формате мастер-класса. Это, безусловно, позволяет им стать увереннее и решительнее, когда речь заходит об участии в профессиональных конкурсах или иных мероприятиях.

Помимо прочего мы всегда на связи! Каждый молодой педагог округа может обратиться к любому члену СМП с вопросом или просьбой и быть уверенным в том, что его услышат и помогут.

Результаты наставничества, к слову, не всегда очевидны. Их крайне сложно измерить и спланировать. Для одних это уверенность в себе, для других - принятие решения об участии в конкурсе или осознанном движении в профессиональном самосовершенствовании. Для третьих это выбор пути развития по карьерной лестнице. Среди наших активистов за последние 7 лет три педагога стали заместителями руководителя в образовательных организациях Москвы.

#командаЦветаФиолета

Шаг вперед

с возможностями в сфере образования и профсоюзной деятельности. Важно, что на квест мы приглашаем всех независимо от членства в профсоюзе. Каждый может увидеть, как кипит жизнь в «команде цвета фиолета», и захотеть присоединиться к ней. Согласно отзывам участников на квесте они не только получают заряд по-

демонстрировать лидерские качества и просто познакомиться с большим количеством единомышленников из молодежной среды.

Примерами таких мероприятий являются наши традиционные тематические квесты. Так, за последние 6 лет новогодний квест стал для всех педагогов СВАО пре-

Пять человек взяли на себя ответственность за коллективы образовательных организаций в роли председателей первичных профсоюзных организаций. Все наши молодые педагоги-председатели СМП ОО являются заместителями председателей ППО. Сложно точно подсчитать, сколько молодых педагогов решились взять на себя ответственность в школах за реализацию различных проектов и иной профессиональной нагрузки. И уж точно невозможно подсчитать, сколько коллег смогли найти решение своих проблем и вопросов в нашей «фиолетовой» команде.

Совет молодых педагогов - место, где мы можем учиться друг у друга, тренировать те самые soft skills в атмосфере равенства, поддержки, принятия. Каждый имеет возможность быть наставляемым и наставником одновременно! Где еще такое возможно? По сути, это производная из коучинга и менторинга. Каждый может сам выбрать, к кому обратиться за советом, у кого поучиться. А вот сделать так, чтобы к тебе захотели обратиться, - это миссия наставника. СМП СВАО каждый год пополняется новыми людьми, членами семьи «Команда цвета фиолета».

Мы не устанем повторять: важен каждый! И вся деятельность Совета молодых педагогов направлена на то, чтобы жизнь молодого педагога образовательной организации была интересной и запоминающейся, а помощь и поддержка - своевременными и эффективными.

Хотим поделиться своими принципами реализации наставничества:

1. Безопасность и предсказуемость + толерантность к ошибкам. Держим всех в курсе событий: наши решения прозрачны, любой может высказать свою точку зрения. Ошибся - поможем.

2. Связь с другими: командная динамика, профилактика конфликтов. Помогаем формировать команды СМП ОО и разрешать сложные ситуации.

3. Ценность каждого: авторизация результатов (публичная благодарность, празднование маленьких побед: замечать и подсвечивать команде).

4. Самостоятельность - свобода создавать.

5. Самовыражение - свобода проявляться. Поддерживать и продвигать интересы молодых педагогов в округе - выгуливать внутреннего ребенка.



ложительных эмоций и знакомятся с коллегами, но и узнают много нового и полезного. Ценные подарочки от ТО - приятный бонус, еще долго вызывающий замечательные воспоминания об этом событии и напоминающий о нашей большой профсоюзной команде.

Встречи комитета СМП СВАО с СМП ОО

Мы очень любим ходить в гости. Ежемесячно председатели и заместители председателей СМП приглашаются в школы округа, где проводят тренинг-встречи с молодыми педагогами СМП ОО. Мы знакомим коллег с деятельностью СМП СВАО, помогаем формированию команды школьного СМП, рассказываем о самых актуальных направлениях профсоюзной деятельности, в которых они могут принять участие. Отдельно мы всегда отводим время для ответов на вопросы молодых педагогов, ведь доверительная и теплая атмосфера наших встреч располагает к открытому диалогу. Нам важно, чтобы каждый молодой педагог, посетивший встречу, получил ответ на свой вопрос и помощь в ситуации, которая его волнует. Встречи с командами СМП ОО - это прекрасная возможность дойти до каждого.

красной традицией, где школьные команды могут побороться за ценные новогодние призы и просто пообщаться с коллегами в канун праздника и каникул.

Еще одним примером служит проект «Караоке-батл СВАО». В 2019 году командой 4-го МСМП было проведено первое мероприятие с участием 8 команд из одного МРСД. Важно, что идея появилась в процессе неформальных, дружеских посиделок без какого-либо задания, а по инициативе людей, которые, чувствуя настроение и потребности своих коллег, превратили это в увлекательное и яркое событие. В следующем году проект собрал уже 11 окружных команд со всего города Москвы. Атмосфера творческого единения и знакомство с коллегами, но не с педагогической точки зрения, а как с личностью, открывают глаза на многогранность профессии педагога.

В 2022 году этот проект получил неожиданное развитие в формате полноценного творческого фестиваля в СВАО, в котором приняли участие 14 команд образовательных организаций.

Творческие мастерские - еще одна возможность для наших педагогов заявить о своих талантах. Объединяя в себе реализацию творческих идей и практики пу-

Алексей КОЛЕСНИКОВ,
председатель СМП СВАО;
Ирен КОЛЕСНИКОВА,
председатель

Педагогического клуба 3.0 - СВАО



Эта весна выдалась особенно творческой в нашей территориальной организации Северного округа. Один за другим прошли масштабные творческие конкурсы: фестиваль самодеятельного искусства педагогов «Многогранность» и конкурс актерского мастерства «Северное сияние».

И действительно, педагог должен вызывать интерес к получению знаний, а заинтересовать детей лучше всего удается людям, увлеченным не только своей профессией, но и каким-то интересным занятием. Поэтому X, юбилейный, фестиваль «Многогранность» привлек к участию большое количество конкурсантов - около 400 педагогов, которые прошли отборочные туры по 8 номинациям. Уже второй раз в фестивале принимают участие педагоги из профсоюзной организации образования Заводского района города Минска. В 2017 году было подписано соглашение между нашими организациями о сотрудничестве, и стало доброй традицией совместное участие в различных делах.

Традиционно школа №1409 распахнула свои двери для подготовки и проведения фестиваля. Девиз фестиваля был таким: «Весь этот мир творит учитель!». На первый взгляд звучит несколько па-

фосно, но на самом деле это говорит о колоссальной ответственности педагогов перед будущим нашей страны. Мы уверены, что мир будет добрым, разумным, прекрасным!

В фестивале появились две новые номинации: «Педагогический дуэт», в которой могли принять участие не только педагоги, но и их воспитанники, и «Кулинарный конкурс», премьера которого прошла в лабораториях колледжа сферы услуг №10 под руководством преподавателей кулинарного искусства колледжа. По условиям конкурса участники должны были из определенного набора продуктов приготовить за 20 минут свой кулинарный шедевр и дать ему название. Мы ознакомились с такими десертами и салатами, как «Ягодная симфония», «Педагогический рай», «Доброе утро, учитель», «От педагогов-мужчин педагогам-женщинам» и др.

Мы задали вопрос участникам: «Что вас привлекает к участию в фестивале?» И вот их ответы. «Фестиваль «Многогранность» - это уникальная возможность окунуться в атмосферу творчества. Это объединение педагогов, стремящихся к саморазвитию, желающих творить и создавать, повысить самооценку, открывать в себе новые грани, это настоящая территория таланта! Мне кажется, что секрет успеха фестиваля «Многогранность» в неповто-

Многогранность

Творческая весна-2023 на севере столицы

римой харизме, неиссякаемой энергии и многогранных талантах участников. Хотелось бы всем сказать спасибо за активное участие в фестивале и незабываемые впечатления от представленных номеров», - Галина Дюкалова, режиссер, лауреат V фестиваля и один из ведущих гала-концерта. А лауреат X фестиваля в номинации «Вокал» учитель русского языка и литературы школы №1251 имени генерала Шарля де Голля София Сергеевна Адамова ответила на вопрос так: «Мы все творческие люди, работа с детьми это подразумевает, и чтобы показать свой талант, чтобы выйти на сцену не только перед детьми, но и перед своими коллегами, этот фестиваль, мне кажется, лучшее решение».

И еще один ответ - педагога школы №1251 Ирады Галиб кызы Ведищевой: «Спасибо жизни, спасибо школе, спасибо профсоюзу за то, что есть такой замечательный фестиваль «Многогранность»! Участвуйте все и побеждайте! Мы этого достойны!»

Следом за фестивалем «Многогранность» в гостеприимной школе №1252 имени Сервантеса прошел VIII конкурс актерского мастерства «Северное сияние», который родился в 2015 году в содружестве Совета молодых педагогов Северного округа и нашей территориальной организации МГО Общероссийского профсоюза образования. Участниками конкурса, который проходил под девизом «Навстречу Году педагога и наставника», стали 10 профсоюзных команд молодых педагогов ТО округов Москвы и команда Заводского района города Минска.

Что было нового в этом году для конкурсантов: полностью изменились конкурсные задания, осталась только подготовка домашнего задания - снять видеоролик в любом жанре на заявленную тематику. В результате конкурсов участникам пришлось показать себя мастерами перево-

площения и сценаристами, мастерами мимики и жеста, эмоции и слова, пластики и импровизации.

На вопрос о том, насколько необходимо владеть навыками актерского мастерства педагогу, педагог из Минска Эвелина Эйвазова ответила, что педагогу нужно быть творческим человеком, потому что без этого ребятам будет скучно. Детям нравится играть, их привлекают творческие педагоги. А Анастасия Корнилова из команды «Городская мафия» думает, что без актерского мастерства невозможна педагогика, так как оно дает возможность наладить контакт с детьми, со студентами, разнообразить учебные занятия.

И победу во второй раз вместе с северными морскими котиками (они изображены на эмблеме Совета молодых педагогов САО) увезла команда из Минска «Колдуньи», второе место заняла команда «Педагог» из СВАО, третье место завоевала команда из ЮЗАО «Королевы и шут».

Своим впечатлением от конкурса поделился участник команды «Северный ки-пиш» Владислав Мироненков:

- Очень увлекательные конкурсы, очень интересно было наблюдать за другими командами, каждая подходила по-своему, сняла свой видеоролик, в каждый этап вносила свое, и это было очень интересно, каждая из команд видела этап по-разному. И это огромный опыт.

Все команды показали свою индивидуальность. На протяжении трех часов атмосфера в зале была наполнена азартом творчества, импровизации, фантазии, юмором, не хотелось со всем этим расставаться, но занавес опустился, будем ждать участников IX конкурса актерского мастерства «Северное сияние» следующей весной.

Наталья ШУЛЕЙКИНА,
председатель территориальной
организации Северного округа

Синдром эмоционального выгорания

Это не только проблема отдельных сотрудников, но и всего коллектива

Как и вирусы, синдром эмоционального выгорания невидим и способен распространяться на всех вокруг. Несмотря на заботу о сотрудниках, рост уровня зарплат и другие социальные гарантии, тема эмоционального выгорания недостаточно разработана в рамках отдельных образовательных организаций.

В этом учебном году я приняла участие в финале конкурса «Молодой лидер первички». По итогам разработки аналитической справки о деятельности первичной профсоюзной организации было необходимо представить проект, направленный на развитие ППО. По данным справки, наши показатели находятся на среднем уровне по внутренней оценке деятельности первички и выше среднего - по внешней. Мы являемся эффективной первичной профсоюзной организацией. Тем не менее, как и другие ППО, мы стремимся к повышению своих показателей.

При общении с коллегами и наблюдением за ситуацией в целом возникла гипотеза, что уровень показателей нашей первичной организации напрямую зависит от эмоционального состояния всех ее членов. В ходе опроса предположения подтвердились: более 60% педагогов отметили у себя признаки эмоционального выгорания, несмотря на то что мы всегда активно приглашаем наших членов к

участию во всех профсоюзных мероприятиях. Их иногда посещают целыми семьями. Также команда социально-психологической службы точно проводит работу с педагогами. Тем не менее существует острая потребность в создании системы, направленной на улучшение психологического состояния педагогов, что в свою очередь приведет к повышению многих показателей.

Первоочередной задачей разработанного проекта «Педагогический баланс» является диагностика уровня эмоционального выгорания. Существуют специальные методики, в частности, компания «Яндекс» запустила тест, который позволяет получить детальные результаты с полным описанием. Кроме того, в рамках проекта планируется разработать совместно с администрацией систему мер, направленных на улучшение условий труда педагогов. Также будет создана система психологической поддержки, включающая консультации, тренинги и проведение кампаний, посвященных проблеме выгорания.

Кроме того, были предложены новые инициативы для реализации. Теперь на странице нашей первичной профсоюзной организации будет создана специальная форма под названием «Доверительная связь». Через нее члены ППО смогут обратиться к нам и поделиться своими эмоциями и ситуациями, возникающими в процессе трудовой деятельности, требующими помощи. У каждого будет выбор, оста-



ваться анонимным или нет. Все запросы будут рассмотрены и перенаправлены в зависимости от ситуации. Например, специалисту школы, психологу, члену комитета ППО или администрации.

Проект также предполагает проведение серии групповых экспресс мастер-классов «Лучше всех» в рамках продолжения традиционных педагогических советов. Каждый педагог сможет поделиться с коллегами своим опытом и знаниями в неслезном коротком формате. Взаимодействуя между собой в условиях поддержки и понимания, участники смогут получить новый опыт, который пригодится им в даль-

нейшей профессиональной деятельности и участии в творческих и профессиональных конкурсах на уровне округа и города.

Реализация проекта только предстоит нашей первичной профсоюзной организации, но мы совместно с коллегами убеждены, что забота о здоровье и эмоциональном благополучии всех педагогов является важным условием для успешной работы школы и достижения общих целей, показателей и результатов.

Мария ГОЛОВИНА,
учитель английского языка, заместитель
председателя ППО школы №1466
имени Надежды Рушевой (ТПО ЮАО)

Мы чемпионы

Жить. Учить. Бежать



го приобретения фитнес-абонементов «Проффитнес», цикл онлайн-тренировок «Проффитнес-челлендж».

Онлайн-чемпионат «Жить. Учить. Бежать» собрал под свои знамена уже тысячи педагогов, желающих заниматься видами физической активности. Секрет успеха онлайн-чемпионата - со-

единение воедино индивидуального азарта и командного духа при выполнении заданий. Выбываясь в рейтинге вперед, участник онлайн-чемпионата неизбежно продвигает к общему успеху свою команду. Весной 2023 года количество участников проекта «Жить. Учить. Бежать» выросло до отдельного забега МГО проф-

союза «Весеннее пробуждение». Развитие налицо. Для наших профсоюзных легкоатлетов пока не перекрывают центральные улицы Москвы, но Измайловский парк - это отличное место для старта в мир больших полумарафонов. МГО профсоюза доказала тезис о том, что спорт всегда на стороне добра. В ходе онлайн-

В 2022 году Росстат опубликовал невеселые для москвичей статистические данные по приверженности к здоровому образу жизни. 6,7% женщин и 3,7% мужчин соблюдают (по собственному мнению) все каноны ЗОЖ. Вместе с тем следует понимать, что 3-6 процентов от населения Москвы и такая же доля от населения, например, Вологды - это, как говорят в народе, две большие разницы. Тем не менее за родную столицу обидно, требуется поднажать. Благо в профсоюзной среде спортивные традиции сильны.

Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования, реализуя проект «Здоровые решения - выбор педагога», вносит значимый вклад в развитие профсоюзного спорта. Основные направления проекта широко известны членам профсоюза - это онлайн-чемпионат «Жить. Учить. Бежать», программа льготно-



Комментарии



Дмитрий РОГОВ, главный специалист информационного отдела аппарата МГО Профсоюза образования:

Онлайн-чемпионат «Жить. Учить. Бежать» МГО Общероссийского профсоюза образования организован в рамках проекта «Здоровые решения - выбор педагога» и проводится при поддержке Фонда президентских грантов и партнера программы - команды RussiaRunning. В 2021 году участниками чемпионата стали более 4000 человек - члены профсоюза, педагоги и студенты. Они начали активно бегать, плавать, ездить на велосипеде и заниматься ходьбой. Изначально целью чемпионата 2021 года было совместно преодолеть 121000 километров, но в итоге участники превзошли все ожидания - вместе они прошли, пробежали и проехали на велосипедах 124832 километра.

Первым обладателем главного кубка чемпионата «Жить. Учить. Бежать» стала самая многочисленная команда чемпионата, представлявшая территориальную профсоюзную организацию Юго-Западного, Троицкого и Новомосковского округов. Члены команды ЮЗАО и ТиНАО набрали больше всех очков в четырех дисциплинах.

В 2022 году участниками чемпионата стал 1921 человек. Вместе члены профсоюза преодолели 168000 кило-

метров, а главный переходящий кубок в честной борьбе завоевал Юго-Восточный округ. Сейчас наш ежегодный чемпионат стал круглогодичным.

В 2023 году проект «Жить. Учить. Бежать» проходит в два этапа. 1-й этап - чемпионат «Весеннее пробуждение», который прошел с 15 марта по 15 апреля.

В рамках 1-го этапа участники:

- тренировались и сжигали калории;
- выбирали и выполняли задания;
- копили баллы и очки;
- приобретали за баллы ценные поощрения, в том числе слоты на забеги и благотворительные карточки;
- соревновались друг с другом по количеству набранных очков.

15 апреля тренировочная часть «Весеннего пробуждения» закончилась, за это время участники вместе сожгли более 1875599 калорий, а количество преодоленных километров выросло до 232877.

Сам профсоюзный забег «Весеннее пробуждение» - благотворительный. Он прошел в рамках акции МГО профсоюза «Поддержим наших». Участники чемпионата «Жить. Учить. Бежать» могли обменять накопленные баллы на благотворительные карточки номиналом 1000, 1500, 2000 и 5000 рублей. Активность членов профсоюза позволила собрать 500000 рублей, которые были направлены на помощь мобилизованным, их семьям и раненым во время спецоперации.

Участники забега соревновались на дистанциях 3, 5 и 10 км и в командной эстафете (пять этапов по 2 км), также прошли детские старты. Для членов профсоюза это отличная возможность окунуться в атмосферу яркого спортивного праздника и пообщаться с коллегами из других образовательных организаций.

2-й этап проекта пройдет осенью в уже традиционном формате онлайн-чемпионата.

София ЛЕКИШВИЛИ, учитель школы №1434:

Очень рада, что стали появляться такие классные профсоюзные мероприятия, как чемпионат «Жить. Учить. Бежать». Когда увидела анонс, то сразу предложила коллегам и сама начала активно участвовать, потому что

люблю различные старты, много бегаю, хожу. А почему бы и не поучаствовать, если за это можно заработать баллы, потратить их на бесплатные слоты на забеги, встретить много интересных людей, которые, так же как и я, увлекаются спортом?

Самое яркое событие для меня в рамках проекта «Жить. Учить. Бежать» - это «Весеннее пробуждение». Я заняла 1-е место в абсолютном забеге на 3 км, но особенно мне понравилась командная эстафета. Я бы хотела, чтобы в рамках чемпионата стали появляться не только индивидуальные, но и корпоративные события. Мечтаю поучаствовать в «Гонке героев» в составе профсоюзной команды, уверена, что коллеги меня в этом поддержат.

Желаю проекту «Жить. Учить. Бежать» успешного развития, буду и дальше участвовать в чемпионате и приобретать к этому своих коллег!

Сергей МАКСИМОВ, преподаватель колледжа индустрии гостеприимства и менеджмента №23:

Анонс чемпионата «Жить. Учить. Бежать» увидел довольно поздно. Зарегистрировался и включился в борьбу где-то за две недели до окончания очередного этапа, но тем не менее смог попасть в десятку лучших. Заработанные баллы я потратил на слот на забег «Весеннее пробуждение» на дистанцию 5 км, а еще купил наборы вкусняшек и мерч.

На «Весеннем пробуждении», на мой взгляд, я добился неплохих результатов, занял 16-е место в абсолютном и 4-е место в своей категории. Немного не хватило до призов, но для меня это стало мотивацией для дальнейших тренировок. Забег был отлично организован, было много народу, создалась достойная конкуренция. Были те, с кем можно побороться, и те, на кого можно равняться.

Если говорить о развитии проекта «Жить. Учить. Бежать», то было бы круто расширить «ассортимент» забегов, добавить новые локации, трейлы, гонки с препятствиями. Формат «Весеннего пробуждения» я бы предложил сделать всесезонным и проводить подобные мероприятия четыре раза в год. Для всех преподавателей это было бы очень здорово - оставить мысли о работе, выплеснуть негативную энергию и просто провести время с пользой.

чемпионата «Жить. Учить. Бежать» многие профсоюзные спортсмены обменяли заработанные своим потом баллы на рубли и направили их в поддержку мобилизованных педагогов и членов их семей.

Популярность программы льготного приобретения фитнес-абонементов «Проффитнес» растет. Расширяется сеть клубов-партнеров, в которых наши педагоги могут заниматься со скидкой.

Проект «Проффитнесчеллендж», рожденный в период пандемии, дал возможность педагогам заниматься видами физической активности дома. Цикл видеотренировок, записанных профессиональными инструкторами, сподвиг наиболее активных членов профсоюза на создание собственного спортивного контента. Желающих поделиться премудростями занятий различными видами спорта набралось так много, что возникла идея провести среди наших педагогов конкурс на лучший соответствующий видеомастер-класс. Конкурс был проведен в 2022 году дважды. Педагоги делились секретами, как правильно разминаться, выполнять упражнения, как оставаться в тонусе.

Возвращение к привычному образу жизни после пандемии коронавируса ознаменовало по-настоящему яркое возрождение любимых спортивных мероприятий. После трехлетнего перерыва с триумфом прошли Московский турслет педагогов и спортивно-развлекательный фестиваль «Знание - сила!», собравшие вместе около трех тысяч участников.

Московская федерация профсоюзов в 2022 году радовала наших педагогов массовыми спортивными мероприятиями. Педагоги не пропустили ни одного, стабильно завоевывая победные и призовые места в таких видах спорта и физической активности, как волейбол, баскетбол, лыжные гонки, медбол, шахматы, дартс, настольный теннис, плавание, семейные старты и многих других. Стоит отметить, что одновременное нахождение на пьедестале турниров МФП сразу двух команд от МГО Общероссийского профсоюза образования в 2022 году перестало быть редкостью. Отдельно можно упомянуть педагогов-футболистов. Наши игроки достигли такого уровня мастерства, что дважды за 2022 год встречались в полуфиналах турниров МФП в составе команд разных территориальных организаций профсоюза. Встречались, потому что, двигаясь по турнирной сетке, оставляли позади соперников из других отраслей и неизбежно приходили к дружеской дуэли.

В названии нашей сборной команды по футболу «Профком Юнайтед» появилось слово «мужская». Второй год подряд профкомовцев дополняют девушки из женской сборной МГО профсоюза. На момент написания статьи наши футболистки окончили сезон в Ф-лиге, выйдя с первого места из Четвертой лиги в Третью. «Профком Юнайтед» в начале июня 2023 года занимал вторую строчку в чемпионате Первой лиги ЛФЛ.

2023 год в самом разгаре, и у МГО профсоюза есть планы по дальнейшему развитию профсоюзного спорта в Москве. Но сюрпризы должны оставаться сюрпризами. Запрос на спортивные мероприятия со стороны педагогов растет, значит, работа продолжится с новыми силами.

Федор ЧЕРНЯКОВ,
главный специалист аппарата МГО профсоюза



Длинный рабочий день и размытие границ рабочего времени все чаще мешают современному человеку уделять внимание самому себе, и педагоги в данном случае не исключение. Как результат - к концу учебного года сложно найти работника без проблем со здоровьем и признаков эмоционального выгорания. В таком состоянии у педагогов могут проявляться равнодушие к происходящему за пределами рабочей сферы и незаинтересованность в общественной жизни. Как отмечают многие, единственное желание - прийти домой и выспаться. В этих напряженных условиях актуальным становится вопрос организации досуга педагогов, который способствовал бы и оздоровлению, и эмоциональной разрядке, и пониманию того, что существует жизнь вне работы.

Сегодня Профсоюз образования на региональном и территориальном уровнях реализует большое количество программ для интересного времяпрепровождения: предоставляет билеты на спортивные матчи и в театры, предлагает специальные условия на покупку абонемента в фитнес-клубы, организует мастер-классы, обучающие мероприятия и многое другое. Однако почувствовать мельчайшие изменения настроения коллектива, понять конкретные потребности работников школы способна только первичка, поэтому основная работа по организации досуга ложится именно на ППО.

Школа №2094 - молодая, динамично развивающаяся образовательная организация, численность коллектива которой растет год от года в связи с открытием новых площадок. Педагогический состав в нашей школе неоднороден - от вчерашних выпускников вузов, только начинающих осваивать азы работы с детьми, до ветеранов педагогического труда. Профсоюзным комитетом при поддержке администрации школы ве-

Спартакиада

Эмоциональная разрядка и здоровье

дется активная работа по сплочению коллектива и сохранению благоприятного психологического климата, поэтому каждый год мы ищем новые форматы мероприятий, в том числе и досуговых.

В 2022-2023 годах новый виток развития получило спортивное направление. Потребность работников нашей школы в физической активности и эмоциональной разрядке выразилась в появлении волейбольного клуба, основными участниками которого стали молодые педагоги. Для поддержания интереса к спорту профсоюзным комитетом в 2022 году были организованы турниры по волейболу с представителями других школ. Так появилась идея провести Профсоюзную спартакиаду между школами ЮЗАО и ТиНАО. Заручившись поддержкой территориальной организации, оргкомитет приступил к реализации проекта: было разработано Положение о Профсоюзной спартакиаде, определен список участников, составлено расписание игр. В спортивном мероприятии приняли участие 18 первичных профсоюзных организаций школ из двух округов. С февраля по май на площадках школы №2094 прошли турниры по волейболу, баскетболу, мини-футболу и настольному теннису. Итоги были подведены как по каждому виду спорта, так и по спартакиаде в целом. Благодаря поддержке территориальной организации победителей наградили ценными призами. Такие масштабные мероприятия требуют от организаторов больших энергетических, временных и финансовых затрат, однако достигнутые результаты оправдывают это.

Для меня как председателя первички стало очевидным, что мало предоставить членам профсоюза возможность пользоваться

условиями для проведения досуга (спортивные залы, оборудование), нужно стимулировать их к реализации этих возможностей. При проведении спортивных мероприятий с другими коллективами таким стимулом зачастую являются командный дух, желание повысить рейтинг школы. Например, во время подготовки к спартакиаде при формировании сборной команды нашей школы количество физически активных членов профсоюза значительно возросло, причем за счет работников более старшего возраста. Спортивные залы и оборудование работниками стали использоваться чаще, увеличилось количество тренировок перед матчами. Удалось привлечь внимание и не самых спортивных работников, которые приходили на соревнования, чтобы поддержать свою команду. О положительном влиянии Профсоюзной спартакиады говорили и члены других первичек. Участники соревнований и болельщики отмечали у себя эмоциональный подъем, прилив сил. Многие уже строят планы по участию в спартакиаде на следующий год.

Таким образом, видно, что данное мероприятие повысило интерес членов профсоюза к физической культуре и спорту, способствовало эмоциональной разрядке участников, позволило пообщаться с работниками других школ и просто отдохнуть, получить положительные эмоции. На протяжении тысячелетий спорт объединяет и воодушевляет людей, поэтому роль спортивных мероприятий в организации досуга членов профсоюза, живущих в ритме большого города, сегодня сложно переоценить.

Оксана ЛИПАТНИКОВА,
председатель ППО школы №2094



Сообщества, правовой театр,

Новый вектор -

Создание и развитие в учреждениях профессиональных сообществ является основой развития коллективного потенциала образовательной организации. Благодаря активному сообществу повышаются эффективность образовательного процесса, квалификация педагогов, обеспечивается включение молодых педагогов в развитие образовательной и управленческой деятельности образовательной организации.



В каждом профессиональном сообществе педагоги поддерживают друг друга и учатся вместе, находят новые пути в решении разного уровня задач, совершенствовании своей практики и повышении знаний своих учеников; в сообществе идет непрерывный процесс совместной работы, а значит, формирование общеразделяемых ценностей, которые так необходимы каждому коллективу.

Как создать сообщество? Какие виды сообществ бывают? Какова структура сообществ? На все эти и другие вопросы получили ответы участники школы профессионального роста молодого педагога города Москвы «Новый вектор»-2023.

Школу «Новый вектор» традиционно с 2007 года проводит Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования при поддержке Департамента образования и науки города Москвы. С тех пор и по сей день молодые педагоги стремятся сюда попасть, чтобы учиться, раскрывать свой потенциал, совершенствовать педагогическое мастерство, получить поддержку своей инициативы и найти единомышленников.

«Новый вектор» гордится своими выпускниками. За 16 лет его участниками стали более четырех тысяч молодых педагогов, часть из которых вошли в управленческие команды образовательных организаций Москвы. Очень приятно видеть практически всегда на пьедестале победителей профессиональных конкурсов педагогов, которые делали свои первые шаги в «Новом векторе».

В этом году для двухсот столичных педагогов гостеприимно распахнул свои двери пансионат «Заря» в городском округе Ступино Московской области. Участники школы прошли курс повышения квалифи-

кации «Создание и развитие сообществ в образовательной организации для повышения эффективности взаимодействия участников образовательных отношений», целью которого стало совершенствование профессиональных компетенций в области создания и развития детских, детско-взрослых и профессиональных сообществ для повышения эффективности взаимодействия участников образовательных отношений.

В рамках обучения в «Новом векторе» молодые педагоги изучили следующие темы:

- «Архитектура сообществ в образовательных организациях и методология их создания». Слушатели разобрали, что такое образовательное сообщество, его типы и виды, структуру, поговорили о необходимости создания миссии сообщества и принятия цели всеми его членами, проанализировали форматы и роли в сообществе;

- «Потенциал сообществ в образовательных организациях по повышению эффективности взаимодействия участников образовательных отношений». Участники узнали о направлениях развития сообществ, обсудили возможности сообщества как инструмента получения опыта, раскрытия таланта обучающихся;

- «Сетевые сообщества для повышения эффективности взаимодействия участников образовательных отношений». Пе-

дагоги обсудили особенности цифровых продуктов в сетевом сообществе и алгоритмы создания цифрового продукта для сетевого сообщества;

- «Профессиональные педагогические сообщества как фактор развития педагогов». Участники узнали о ресурсах профсоюза и Столичной ассоциации молодых педагогов для развития педагога, о наставничестве как технологии повышения качества взаимодействия участников образовательных отношений, ознакомились с работой Межпредметной ассоциации содействия совершенствованию системы столичного образования;

- «События в сообществе как способ организации взаимодействия участников образовательных отношений». Молодые педагоги изучили эффективные форматы

новый способ организации социально-образовательной среды: уход от модели школы как закрытой организации к созданию сообщества, включающего родителей, выпускников, представителей местного сообщества, бизнеса, других образовательных и некоммерческих организаций.

Народный артист России, народный учитель Юрий Дмитриевич Куклачев рассказал о своей работе с подростками, оказавшимися в воспитательных колониях, с детьми, имеющими особенности в развитии, представил концепцию своей образовательной программы «Школа доброты», главной целью которой является содействие развитию духовно-нравственной личности.

Владислав Титов, руководитель Лаборатории комьюнити, основатель перво-



совместной работы, принципы построения мероприятий для эффективного взаимодействия с участниками сообщества.

Гостями «Нового вектора» стали представители благотворительного фонда «Университет детства» инициативы Рыбаков фонда. Генеральный директор фонда Ирина Быкадорова провела тренинг для молодых педагогов «Школа - центр социума». Данная концепция дает команде любой образовательной организации инструменты, позволяющие объединить ресурсы через формирование школьного сообщества и социальных партнерств. Участникам «Нового вектора» был предложен но-

го и крупнейшего в рунете объединения комьюнити-менеджеров, преподаватель Университета управления Правительства Москвы и стартапа Академии «Сколково», провел для педагогов тренинг «Формирование подросткового сообщества: комьюнити-менеджмент». В процессе обучения участники получили дополнительные инструменты для достижения целей:

- конвертировать подростка из наблюдателя в соучастника положительных изменений;

- повысить эмоциональную связь подростка со взрослым-наставником и с командой, которую этот взрослый создает;



служба геймификаторов

НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ!

- снизить «кормовую базу» для вовлечения в деструктивную активность. Благодаря тренингу педагоги задумались над тем, как они могут выстроить работу с обучающимися, их родителями и коллегами в своих образовательных организациях.

Александра Подымова, сертифицированный тренер, фасилитатор, старший методист ДТДиМ имени А.П.Гайдара, в формате тренинга отработала с участниками школы алгоритмы создания и проведения событийных мероприятий, направленных на создание и развитие сообществ.

Очень знаковым событием на «Новом векторе» стала встреча его участников с советником руководителя Департамента образования и науки города Москвы Александром Добряковым, благодаря которой молодые педагоги смогли не только узнать о приоритетах развития столичного образования, но и задать интересующие их вопросы.

О секретах работы и развитии профессиональных сообществ педагоги узнали во время мастер-классов от руководителей профессиональных сообществ: Ильи Громова, председателя Межпредметной ассоциации содействия совершенствованию системы столичного образования, и Марии Галкиной, председателя Столичной ассоциации молодых педагогов. Оба председателя проводили мастер-классы вместе с активистами своих сообществ.

О профессиональном союзе, в котором состоят все участники «Нового вектора», его программах молодые педагоги узнали от председателя Московской городской организации Общероссийского профсоюза



ботать свои навыки и реализовать себя в нем. Для этого педагогу нужно было присоединиться к соответствующей службе. В этом году в школе работали семь служб:

1. Аналитическая служба перерабатывала огромные пласты информации, полученные на занятиях, и создавала инфографику для дальнейшего использования материалов в профессиональной деятельности педагогов.

2. Методическая служба организовывала мастер-классы и творческие мастерские. Благодаря работе службы педагоги пополняли свою методическую копилку

видеотека воспоминаний, которые будут радовать всех причастных к школе долгие годы.

6. Спортивная служба следила за поддержанием бодрости духа и формировала у молодых педагогов навыки ведения здорового образа жизни. Провела турниры по волейболу, стритболу, настольному теннису. Победителями в волейбольном турнире в этом году стали команды ЮЗАО и ТиНАО (1-я смена) и ЮВАО (2-я смена).

7. Юридическая служба. Участники команды юристов просвещали участников о правах каждого педагога, о механизмах их защиты. Нововведением этого года - «Правовой театр», который очень понравился всем участникам. Педагогам были даны правовые кейсы, которые необходимо было разыграть на театральной сцене. Затем юридическая служба комментировала с точки зрения закона, правильно ли был решен командой кейс.

Почему же именно «Новый вектор»? Потому что это нужно и значимо для каждого начинающего педагога, его образовательной организации и нашего профессионального союза!

- Эмоции переполняют, активные девять дней, которые точно подарили заряд энергии и кладезь идей на весь следующий учебный год! Создание проектов, построение сообщества, пополнение педагогической копилки и огромное количество новых знакомств! Интересные спикеры и мастер-классы, - говорит участник «Нового вектора» Арсений Туркевич, педагог школы №830.

- Есть мнение, что если первая поездка на «Новый вектор» была очень классной, то вторая может быть уже не такой запоминающейся. Я могу точно сказать, что это не так. Было по-другому. Начиная от команды и заканчивая местом. Новые люди, новый опыт, новая роль, - говорит Алена Кабаш, учитель школы №1905, участник службы комиссаров «Нового вектора».

- Данное обучение очень важно, поскольку тема была «Сообщества». Все спикеры предложили очень много идей и методик, которые можно будет использовать в работе. Каждый был наполнен очень информативными лекциями от приглашенных спикеров, мастер-классами и тренингами, творческими активностями. Полученные знания, опыт и новые знакомства с коллегами помогут в нашей профессиональной деятельности, - подчеркивает Алина Красильникова, педагог школы №138.

Ксения ЗОРИНА,
главный специалист аппарата МГО
Общероссийского профсоюза
образования



за образования Константина Гужевкина, его заместителя Татьяны Плотниковой, председателей и специалистов территориальных организаций профсоюза Галины Самохваловой, Любви Рыжковой, Галины Борисовой, Ольги Мельниковой, Павла Куликова, Алексея Жумаева, Натальи Винокуровой и Дмитрия Рыбакова. Педагоги получили консультации от правовых инспекторов Надежды Титовой и Сергея Зуева, а также от заместителя заведующего экономико-аналитическим отделом Татьяны Киселевой и прошли стратегическую сессию у заведующей организационным отделом Василисы Масленниковой.

Перед участниками «Нового вектора» стояла задача успешно пройти не только программу повышения квалификации, но и программу стажировочной площадки по отработке профессиональных навыков. Каждому участнику школы была предоставлена уникальная возможность выбрать направление, которое ему особенно интересно, где он хотел бы отра-

приемов и решений в рамках своей педагогической деятельности.

3. Служба комиссаров, члены которой были избраны участниками школы в первый день ее работы, а затем ежедневно вели мониторинг работы команд, консультировали руководителей и молодых педагогов по вопросам продуктивного взаимодействия, осуществляли помощь в принятии управленческих решений.

4. Служба геймификаторов включала игровые элементы в обучающий процесс для повышения мотивации и вовлеченности в процесс обучения, а также создания благоприятной для мозговой деятельности среды.

5. Медиаслужба отвечала за то, чтобы деятельность школы не оставалась без внимания. Ее посты разлетались по социальным сетям «Нового вектора», ресурсам МГО Общероссийского профсоюза образования и Столичной ассоциации молодых педагогов. Благодаря работе службы запечатлены самые яркие моменты обеих смен и собраны большой альбом и

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР
Лора ЗУЕВА

И. о. первого заместителя
главного редактора -
ответственного секретаря -
Надежда ТУМОВА

Генеральный директор
Валерий ГУНДАРЕВ

Ведущий редактор
Лора ЗУЕВА

Компьютерная верстка
Константин ГРЕССЕЛЬ
Олег МАТЮНИН

Зав. корректурой
Екатерина ШМИДТ

Адрес редакции
107045, Москва,

Ананьевский переулок, 4/2, стр. 1

Телефон для справок (495) 628-82-53

Электронная почта ug@ug.ru

Веб-сайт http://www.ug.ru

Учредитель

АО «Издательский дом
«Учительская газета»

Издатель

АО «Издательский дом
«Учительская газета»

«Учительская газета-Москва» 12+

Номер выпуска 33 (10998)

15 августа 2023 года

Время подписания в печать

14.00

14 августа 2023 г.

Газета зарегистрирована Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (ПИ №ФС77-50524)

Отпечатано в типографии
ОАО «Московская газетная типография»

123995, г. Москва,

ул. 1905 года, д. 7, стр. 1

Тип. 1720

Индексы: 19690, 16807

Тираж 1000 экз.

Цена договорная

© «Учительская газета».

Все права защищены.

Перепечатка допускается только по письменному согласованию с редакцией, ссылка на «УГ» обязательна.

Ⓚ - материал печатается на коммерческой основе.

Редакция не несет ответственности за достоверность информации, данной в рекламном объявлении.

Точка зрения автора может не совпадать с позицией редакции.

Рукописи, фотографии, рисунки не рецензируются и не возвращаются.

«Поддержим наших» - так называется благотворительная акция, которую запустила МГО Профсоюза образования в октябре прошлого года. Ее цель - оказание помощи мобилизованным и членам их семей, а также жителям Донецкой и Луганской республик, Херсонской и Запорожской областей.

Территориальные и первичные профсоюзные организации МГО Профсоюза образования солидарно откликнулись на этот призыв и на сегодняшний день собрали более 16 млн рублей. Стоит отметить, что некоторые первички приняли решение и перечислили в фонд поддержки средний заработок каждого сотрудника за один рабочий день. На собранные денежные средства было приобретено медицинское оборудование для двух госпиталей, в которых проходят лечение и реабилитацию раненные военнослужащие, оказана адресная материальная помощь мобилизованным и членам их семей на общую сумму 3,5 млн рублей, закуплены новогодние подарки для детей работ-

ем ждут своих мужей и сыновей с фронта. Удалось пообщаться с некоторыми из них.

Педагог-библиотекарь школы №2044 Ольга Сыорова проводила в зону СВО своего старшего сына.

- Когда ему пришла повестка на мобилизацию, я, конечно, как любая мама, растерялась, - рассказала Ольга. - Но сын обнял меня и сказал: «Мама, ты же не отказываешься, когда тебя просят выйти на работу в выходной или праздничный день! Ты же идешь, потому что тебя ждут дети, а меня ждут Родина и наши солдаты, которым нужна моя помощь!» Я горжусь своим мальчиком и верю, что он вернется с победой!

Оксана Петровская, учитель русского языка школы №2083, рассказала о том, что ее 21-летний сын служит по контракту. За 8 месяцев службы парень приезжал домой на побывку один раз.



гандарные песни времен Великой Отечественной войны: «Соловьи», «Десантный батальон», «Калинка», «Катюша», «Цветущий май». Все эти песни в нашей сегодняшней действительности отзываются в душах зрителей по-особенному остро, под песню «Жди меня, и я вернусь» многие не могли сдержать слез.

Песня «День Победы» для большинства россиян уже стала практически вторым неофициальным гимном нашей страны, под первые же аккорды зрители, не сговариваясь, поднялись со своих мест и стали петь вместе с артистами.

Концерт Ансамбля Александра длился полтора часа и подарил зрителям не только массу положительных эмоций, но и уверенность в том, что в это нелегкое для страны время мы все вместе и готовы помогать в любой ситуации.

Поддержим наших

Вместе мы сильнее



ников образования ДНР и ЛНР, собрана и отправлена гуманитарная помощь в рязанскую воинскую часть, в город Скадовск Херсонской области, в Запорожскую область.

Кроме того, в рамках акции «Поддержим наших» МГО Профсоюза образования проводит благотворительные мероприятия. Так, 24 ноября прошлого года был организован концерт «Любовь моя...» с участием звезды шоу-бизнеса и артистов Цирка Никулина на Цветном бульваре. Представление было посвящено 85-летию уроженца Донбасса народного артиста СССР Иосифа Кобзона и 100-летию народного артиста СССР Юрия Никулина, участника Великой Отечественной войны. Наша страна гордится творчеством и заслугами этих выдающихся деятелей культуры.

Спустя полгода, 19 июня, в канун памятной для всех россиян даты, в храме Христа Спасителя состоялся уникальный благотворительный вечер, на который пришли более тысячи человек, среди которых сотрудники столичных школ, колледжей и вузов и, конечно, члены семей мобилизованных. Большинство из них женщины, которые с нетерпением

Для нее это событие стало настоящим праздником.

- Оксана, у сына были ранения?

- У сына была контузия, но серьезных ранений, слава богу, не было.

- Что он рассказывает о службе?

- Он ни о чем не жалеет. Радует за свой вклад в СВО, за то, что полезен Родине. С трепетом рассказывает о том, через что пришлось пройти ребятам на фронте. Пока он дома, на побывке, мы вместе с ним ходим в храмы на богослужения. Вчера ездили в Годеново, по дороге обратно заехали в Сергиев Посад. Сын всегда заказывает молебен за здоровье ребят.

У воспитателя ЗДГ «Искорка» Школы имени В.В.Маяковского Ирины Красунцевой в зоне СВО сын Никита, он был призван по мобилизации. Долгое время от парня не было никаких вестей, он не писал, не звонил.

- Ирина, как вы жили в состоянии неопределенности? О чем думали?

- Я молилась каждый день и верила, что все будет хорошо. Когда сын позвонил, это, конечно, было состояние счастья! Сейчас

Никита звонит чаще: есть возможность отойти от позиции, поймать связь и немного пообщаться. Он уже многому научился и получил очередное воинское звание. Я очень им горжусь и верю, что победа будет за нами, за нашими ребятами!

История учителя математики школы №1191 Нины Уваровой поразила больше всего. Ее супруга призвали по частичной мобилизации, невзирая на возраст:

- Он вообще намеревался идти добровольцем. Но я очень боялась за него и отговаривала. Сказала: «Если принесут повестку, пойдешь...» Вот ее и принесли. Сейчас он в ЛНР.

- Нина, он жив, здоров? Ранений не было?

- Были. Одно легкое ранение, а второе очень тяжелое. Думала, что уже не вернется на фронт, но после реабилитации его снова отправили служить.

Трудно передать те невыносимые боль и тревогу, которые поселились в душе каждой из этих

женщин с началом специальной военной операции. Во время интервью все они сдерживали слезы. И это тот момент, когда понимаешь, что только вера и молитва помогают им все это время не впадать в отчаяние. Поддерживают и профсоюз, и неравнодушные коллеги, с которыми можно поделиться своим беспокойством.

Благотворительный вечер начался с чаепития в трапезной, где все гости, объединенные общими переживаниями, поддерживали друг друга. После чаепития состоялось вечернее богослужение и молебен о здравии в Верхнем храме главного кафедрального собора Русской православной церкви.

Затем в Зале церковных соборов состоялся концерт Академического дважды Краснознаменного, ордена Красной Звезды ан-

Константин Гужевкин отметил:

- Сегодня мы почувствовали, что все вместе, рядом! Благодарю Ансамбль Александра за ту необычайную энергетику, которую он подарил нам сегодня. Мы почувствовали, что сильная нация и сильная страна. Вместе мы действительно помогаем нашим и этим счастливыми делаем большое количество людей!

В столичном Профсоюзе образования считают: каждый, кто сейчас защищает нашу страну, - настоящий герой. И каждый, конечно, вернется с победой. Но, чтобы это произошло как можно быстрее, необходимы поддержка и помощь в тылу.

Помочь участникам СВО и их семьям во время благотворительного вечера все желающие могли в зрительном зале: для этого нужно было навести камеру смартфона на QR-код на билете на кон-



самбля песни и пляски Российской армии имени А.В.Александрова. Концерт открыл председатель Московского профсоюза образования Константин Гужевкин:

- Я предлагаю сегодняшний концерт рассматривать как концерт любви и веры в то, что победа будет за нами.

На этом благотворительном вечере со сцены звучали ле-

церт или на стенде около входа. И все, кто пришел на мероприятие, воспользовались этой возможностью.

Акция продолжается, вы тоже можете принять в ней участие. Не оставайтесь в стороне, поддержите наших!

Нина САВЕЛЬЕВА,
главный специалист аппарата
МГО профсоюза