



С чего же начать? Как водится, начинать непросто, даже если делаешь это далеко не в первый раз. И тем острее ощущается «синдром чистого листа», чем больше хочется рассказать.

Объединяясь с нами, становишься сильнее!



Газета, которую вы держите в руках, - результат общего труда. Труда сотрудников первичек, территориальных организаций и аппарата МГО профсоюза. Статей и заметок для профсоюзного номера «Учительской газеты-Москва» набралось очень много, и хотя в нашем распоряжении вновь оказались все газетные полосы, от первой и до последней, не все материалы удалось на них поместить.

Мы постарались сделать этот выпуск максимально насыщенным, разнообразным и информативным. А то, что осталось «за кадром», обязательно опубликуем позже.

Так что же в итоге представляет собой этот номер? Это наша попытка поговорить с вами, читателями, о настоящем и будущем образования и профсоюза, по-своему взглянуть на стратегию развития столичного образования до 2025 года и подтолкнуть вас к ее обсуждению. Это, как всегда, возможность поднять самые важные темы: социальное партнерство, охрана труда, работа с молодыми педагогами, обратная связь с членами профсоюза и другие. И, сверх того, это возможность подвести итоги, ведь чтобы идти вперед, периодически нужно оглядываться назад - чтобы оценить прогресс, «сверить часы» и понять, не отклонился ли от курса, а затем при необходимости скорректировать маршрут. Впрочем, мы уверенно идем по своему пути и рады, что вы идете с нами рука об руку.

Марина ИВАНОВА,
председатель МГО
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ





Сергей СОБЯНИН,
мэр Москвы:

- Недавно наша сборная с победой вернулась с чемпионата России по WorldSkills. Какие замечательные ребята, восхищаюсь ими! За ними будущее нашего города. Впереди чемпионат Европы в Будапеште, будем болеть за них!

Встречаемся на форуме педагогов!

Учителя-предметники, библиотекари образовательных организаций, педагоги дополнительного образования, иные работники общего и профессионального образования приглашаются на ежегодное мероприятие, проводимое Российским университетом дружбы народов при поддержке Департамента образования города Москвы (в рамках проекта Департамента образования города Москвы «Университетская среда для учителей»).

Партнерами и участниками этого масштабного мероприятия являются Единая независимая ассоциация педагогов города Москвы, Московский центр развития кадрового потенциала образования, издательства, выпускающие учебную и методическую литературу, инновационные образовательные компании, авторы учебников.

Почти 70 круглых столов (в том числе по теме «Надежный учитель - надежная школа - надежный вуз») и мастер-классов состоятся 27 августа 2018 года в стенах Российского университета дружбы народов (Главный гуманитарный корпус: ул. Миклухо-Маклая, д. 6).

В преддверии нового учебного года педагогическая общественность столицы вместе с ведущими экспертами в области науки, образования и культуры в свободной форме обсудят:

- факторы, определяющие качественный скачок московской системы образования;
- возможности и перспективы сотрудничества образовательных организаций Москвы;
- формирование устойчивых связей школа - вуз при подготовке к Всероссийским олимпиадам школьников;
- переход от Московской электронной школы к Российской электронной школе: опыт применения, новые возможности и предложения;
- новые форматы аттестации и повышения квалификации столичных педагогов в свете разработки Национальной системы учительского роста: анализ существующих моделей, выбор наиболее эффективной и удобной.

Для участия в форуме требуется **предварительная регистрация** на конкретно выбранные мероприятия по ссылке: konkurs.mosmetod.ru/index.php?group_c=23. Для получения сертификата участника необходимо зарегистрироваться как минимум на два мероприятия.

Екатерина МОРОЗОВА,
председатель Единой независимой ассоциации педагогов города Москвы

2017 год стал для нас годом стабилизации и позитивных изменений, предвестником устойчивого развития профсоюзных организаций различного уровня. По сей день мы остаемся самым многочисленным общественным объединением среди столичных профсоюзов: нас почти 275 тысяч человек. Если члены наших первичек возьмутся за руки и встанут в цепь, они полностью займут Бульварное и Садовое кольца Москвы. А проходя по улицам родного города, они легко могут встретить коллегу по профсоюзу, ведь в нем состоит каждый десятый взрослый москвич.

комендаций по доплатам и вознаграждениям председателям профсоюзных организаций: за счет таких доплат у лидеров первичек появилась возможность снизить свою педагогическую нагрузку и больше времени уделить профсоюзной деятельности. Пожалуй, это самая дорогая во всех смыслах форма признания важности работы председателя.

Все перечисленные меры предпринимались для того, чтобы педагоги имели комфортные условия труда, стабильно высокую зарплату, регулярные стимулирующие выплаты.

Но, конечно, не только через эту работу можно и нужно поддержать члена профсоюза. В 2017 году мы продолжали следить за соблюдением трудового законодательства в школах, колледжах

и ется вручить уже порядка 7000 наборов). А в мае этого года в ходе акции «Подари билет ветерану» вместе с неравнодушными москвичами подарили ветеранам педагогического труда порядка 500 билетов на спектакли и концерты. Все эти акции будут продолжены, потому что они формируют наши традиции, а традиции - это то, чем ценится любая организация.

Для тех, кто везет

Как сказал однажды наш президент: «Везет тому, кто везет». Среди членов профсоюза много активных и инициативных людей, которые открыты к новым знаниям, стремятся к карьерному росту, находят время для саморазвития и общественной жизни. Мы пришли к

На своем пути

И всегда в движении

В минувшем году мы менялись и развивались, ведь даже для того, чтобы просто закрепить результат, нужно всегда быть в движении. А динамика была такова: 317 наших первичек повысили профсоюзное членство, а 112 - насчитали в своих рядах от 80 до 100% членов своих коллективов.

Наша деятельность по-прежнему строилась на принципах социального партнерства. Мы продолжали сотрудничать с Департаментом образования города Москвы через Отраслевую городскую комиссию, участвовали в других значимых для работников системы комиссиях, проектах, мониторингах. Работа велась не только на уровне города, но и на

и вузах, проводили проверки и давали консультации. В помощь нам трудились 91 внештатный правовой инспектор и 1684 уполномоченных по охране труда, которые занимались профилактикой нарушений со стороны работодателей и помогали обеспечивать оптимальные условия труда для работников образования.

Не только на работе

Профсоюз по-прежнему был вместе с педагогами не только на работе, но и в свободное от нее время: мы дотировали путевки в санатории и детские лагеря, материально поддерживали молодых родителей, организовывали культурно-

этому выводу, обратившись к результатам прошедших конкурсов и обучающих мероприятий. В 2017 году профсоюзное обучение в разных формах прошли более 7 тысяч членов первичек, финалистами конкурсов стал 441 член профсоюза. Профсоюзная молодежь - студенты и преподаватели - вновь участвовала в конкурсах «Профорг года», «Молодой преподаватель вуза», «Педагогический старт» и впервые попробовала себя в конкурсе «Молодой лидер первички». Как и прежде, долгожданными событиями для десятков молодых людей стали заезды в профсоюзные лагеря. Кстати, буквально пару недель назад в Абрау-Дюрсо завершилась вторая смена лагеря-семинара молодых педагогов 2018 года: в течение июля около трехсот специалистов из разных округов Москвы прошли обучение в нашей школе будущего руководителя.

Знать, чтобы становиться сильнее

Безусловно, нам хотелось бы, чтобы как можно больше человек были в курсе деятельности профсоюза, участвовали в жизни своей профсоюзной организации и в полной мере пользовались возможностями и преимуществами, которые она дает. Но это невозможно без информационной работы.

Поэтому прямо сейчас вы читаете эту газету, поэтому каждый день держим связь с профсоюзами через корпоративную почту и публикуем свежие новости в наших соцсетях, поэтому выходят телемосты «Вечерней Москвы» с участием профактивистов, а в эфире Московского образовательного канала - селекторное совещание «Профсоюзный час».

Все по той же причине мы запустили новый портал МГО профсоюза. Он находится по знакомому вам адресу - mgo-prof.ru, но если вы давно на него не заходили, то теперь точно не узнаете. Сайт продолжает пополняться, но уже сейчас на нем опубликованы десятки профсоюзных новостей, важные документы, самые яркие фотографии, видеоролики. Кроме того, мы объединили на нем ресурсы всех территориальных организаций. Заходите, оценивайте, пользуйтесь.

Мы очень хотим, чтобы мы с вами становились сильнее - как организация, как лидеры, как люди, которые представляют интересы наших трудовых коллективов. Чтобы мы еще раз взглянули на то, чем занимались в течение года, и, проанализировав свою работу, поняли, что нам еще есть к чему стремиться, но в то же время - что мы с вами все-таки движемся вперед.

Марина ИВАНОВА,
председатель МГО Профсоюза работников народного образования и науки РФ



уровне образовательных организаций. В 2017 году мы достигли самого высокого уровня коллективно-договорного регулирования за последние пять лет: колдоговоры заключили в 97% учреждений.

Плоды принесла и первая половина 2018 года. В марте мы учредили знак МГО профсоюза «Территория социального партнерства»: впредь им будут награждаться образовательные организации, где первички и руководство показали высокие результаты в совместной работе. Пионерами в получении этой награды стали 60 столичных школ и один колледж, а изображение знака уже украшает главные странички их сайтов.

Кроме того, в конце полугодия после длительных и кропотливых обсуждений мы заключили дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в Отраслевое соглашение между ДОГМ и МГО профсоюза на 2017-2019 годы. В нем учтены около 90% предложенных профсоюзом поправок!

Еще одним знаковым событием последних месяцев стало утверждение ре-

массовые и спортивные мероприятия, инициировали акции... На материальную помощь из МГО, территориальных организаций и первичек было направлено 20,2% профбюджета. На отдых и оздоровление выделено 6,8% общего профбюджета, а на фонд благотворительной помощи - 2%.

Мы не ограничились традиционными социальными программами, а запустили новую - программу «От спорта - к искусству», позволившую учителям, воспитателям, преподавателям и студентам бесплатно или по очень выгодной цене посещать одни из лучших театральных площадок столицы и матчи крупных спортивных клубов. За 2017 год возможностью приятно и с пользой провести свой вечер воспользовались десятки тысяч человек.

Мы организовали новые акции. В сентябре 2017 года поздравили с Днем знаний детей и внуков членов профсоюза, отправившихся в первый класс, и вручили им 4390 наборов первоклассника (на предстоящее Первое сентября планиру-

Московский учитель сегодня и завтра

Не ошибусь, если скажу, что стратегия развития московского образования до 2025 года (вернее, проект стратегии) стала одним из главных предметов обсуждения в столичном педагогическом сообществе.

На первый взгляд может показаться, что разговор идет об абстрактном будущем. Дескать, да, это будет, но не с нами и не про нас. Но на самом деле это разговор практически о завтрашнем дне, ведь до 2025 года осталось всего ничего - 7 лет. Поэтому оставаться вне диалога о стратегии и оставить ее создание на откуп команды разработчиков, пожалуй, недальновидно. Сейчас время советов, делать замечания, спорить и приходить к общему решению. Эти замечания очень важны, потому что воплощение стратегии в первую очередь ляжет на плечи московского учителя, а работать в школах будущего будут нынешние педагоги.

Но каков учитель дня сегодняшнего и что от него хотят завтра? Каким он сам себя видит? Обо всем по порядку.

Сегодня

В конце 2017 года мы провели опрос «Московский учитель. Точки роста», в котором участвовали педагоги и иные работники пятидесяти одной школы Москвы - всего 1985 человек. Как показало исследование, столичный учитель удовлетворен работой и любит свою школу. Сюда его привели желание учить и любовь к детям. Но, конечно, немаловажными для него остаются бытовые и социальные удобства работы в школе.

Более половины респондентов (53,5%) считают свою работу престижной, а 84,4% определили свой социальный статус как средний или высокий. Это говорит о том, что московские учителя оценивают все, что для них сейчас делают. Оцениваются и уровень зарплаты, и стабильность работы, и многие другие вещи. Для сравнения: в 2005 году средняя зарплата учителя в Москве составляла 6176 рублей, в 2017 году - уже 75844 рубля.

Естественно, в опросе мы поинтересовались отношением педагогов к изменениям, которые происходили в системе образования, начиная с 2013 года. Выяснилось, что учителя Москвы приняли большую часть нововведений. Однако есть и те изменения, которые вызывают некоторое сомнение. Наиболее значимые среди них - это объединение школ, рейтингование, введение инклюзивного образования, тестирование педагогов. По сути, это самые сложные изменения, с которыми столкнулись наши образовательные организации.

Затем мы попытались проследить, влияет ли отношение к метаморфозам в системе образования на усложнение работы учителя. В целом сложилась позитивная картина, но в образовательных организациях, которые занимают разные позиции в городском

рейтинге, и отвечали по-разному. Так, школы, входящие в Топ-100, положительно оценивают изменения, которые с ними произошли. Школы, находящиеся в промежутке от 101-го по 297-е место, проявили очень интересную позицию: по мнению их работников, нововведения повлияли на них несильно, и результаты организации повысились незначительно (а кто-то говорит, что они даже понизились). По сравнению с ними большую благосклонность в оценке нововведений проявляют школы, которые занимают места ниже 297-го.

Как это объяснить? Мы попытались представить, отчего это происходит, и сделали предположение, что школы, которые занимают первые места рейтинга, во многом сами определяли произошедшие изменения, работают в новых условиях дольше остальных и поэтому более спокойно справляются со всеми вызовами, которые перед ними ставят. Школы, находящиеся ниже 297-го места, стремятся укрепить себя и достигнуть более высокого положения, поэтому на них нововведения влияют более положительно, чем на школы, которые занимают от 101-го до 297-го места. А для средней группы, вероятно, характерны самоуспокоенность, желание сохранить свой статус и не рваться дальше. Это любопытный момент, и, пожалуй, каждая школа может объяснить его по-своему.

Завтра

А как же московский учитель смотрит на будущее системы образования и как в ней видит себя? На этот вопрос нам помогли ответить материалы другого опроса МГО профсоюза, который был размещен на нашем сайте. Основная часть респондентов присоединилась к нему в апреле 2018 года, а в общей сложности в нем приняли участие 1688 человек. Вопросы были сформулированы с оглядкой на Стратегию-2025, и, конечно же, нас интересовало, как учителя относятся к ее разработке. Респонденты выбирали из готовых ответов.

Разумеется, большая часть педагогов о проекте стратегии знают. Кто-то слышал о нем от коллег и знакомых, кто-то следит за обсуждением директоров-разработчиков (отмечу, что на момент, когда создавался опросник, еще не проходили педагогические советы по обсуждению стратегии).

При этом, как показал опрос, только 32,2% учителей либо уже участвуют, либо хотят участвовать в разработке стратегии. Отстраненную позицию занимают 63,8% опрошенных, ссылаясь на то, что этим вопросом должны заниматься профессионалы. Хотя кто эти профессионалы, как не сами учителя? Участие педагога важно, ведь, если он останется в стороне, стратегия будет учитывать лишь мнение разработчиков. Сам учитель может повлиять на то, каким он будет, какие условия и какую оплату труда он будет иметь.

Следующий блок вопросов касался приоритетных подходов к

разработке Стратегии-2025. Один из них - это «ПОТОК». Ученику хотят предложить самостоятельный маршрут. Около 40% опрошенных нами педагогов выразили положительное отношение к этому предложению. Тем не менее 51,6% отнеслись к нему с опаской. Большинство респондентов считают, что образование должно оставаться фундаментальным, дающим разносторонние знания, которые могут пригодиться человеку в жизни.

Размышляя о «РОСТе» (оценивании результатов ученика из разных источников, позволяющем учесть разносторонние детские таланты), треть респондентов ответили, что должна применяться единая система оценивания, и с этим трудно не согласиться. 22,3% педагогов положительно оценили

ее: нужно или не нужно ее проводить. Главный ответ, который мы получили, заключается в том, что результаты учеников - это не всегда результаты педагога, поэтому и оценивать по ним несправедливо. Нашлись приверженцы и других мнений. Одни посчитали, что учитель и без аттестации может определять свои дефициты, а затем самостоятельно их ликвидировать. Другие ответили, что уход от аттестации в ее нынешней форме (а разработчики Стратегии-2025 предлагают составлять профессиональный портрет учителя автоматически, на основе цифровых данных) высвободит им и администраторам школ немало времени. Третьи несколько обиженно отметили, что опять в основу оценки педагога закладываются цифровые данные, а творчество педагога никому не нужно.

которую ему предлагает Стратегия-2025.

Навыки, о которых мы с вами говорим, - это навыки XXI века, и они обязательно должны находиться «на кончиках пальцев» каждого учителя. К сожалению, этого наш опрос не показал.

Педагог должен быть готов к овладению так называемыми soft skills (навыками непредметного содержания), к которым относятся и способность к коммуникации, и умение защищать свои интересы, и непрерывная потребность в новых знаниях и умениях. Помимо этого он не сможет обойтись без способности адаптироваться к изменениям и профессиональной гибкости.

Эти же soft skills имеют отношение к деятельности профсоюза, который и в адаптации, и в защите, и в коммуникации, и в развитии должен педагогу помогать.

Постановка вопросов и поиск ответов

Но что же нужно, чтобы учитель к 2025 году изменился и эти перемены не были для него болезненными? Для этого необходимо найти ответы на несколько важных вопросов.

Первый вопрос касается педагогического образования. Какие образовательные программы должны появиться в педагогических вузах? Кто, как и когда будет проводить профессиональную переподготовку учителей?

А если мы говорим о том, что роль учителя будет меняться, то каков будет его новый функционал? Как он будет отражен в трудовом договоре, какими документами он будет регламентироваться? Ведь никакую стратегию нельзя претворить в жизнь без введения новых нормативных актов.

Следует обратить внимание и на вопросы нормирования труда. Сейчас учитель получает высокую зарплату, но за что он ее получает? Какой должна быть организация учебно-воспитательного процесса, учитывая те предложения, которые включает в себя проект Стратегии-2025? И какими должны быть требования к учителю при новой заработной плате?

Также важно определить функции классного руководителя. Может быть, учитывая усиление его роли, следует выделить для него отдельную должность?

Следующий вопрос - об аттестации. Должна ли она быть? А если нет, то что ее заменит? И по каким критериям будет оцениваться деятельность учителя? Ведь он не просто предметник, он еще и психолог, воспитатель и в некоторой степени социальный работник.

Заканчивается ли на этом список вопросов к разработчикам Стратегии развития московского образования? Возможно, его дополните или измените вы. Мы будем рады, если вы расскажете нам, что сами увидели в этом проекте и что вас взволновало. Мы от вас этого ждем.

Марина ИВАНОВА,
председатель МГО профсоюза



это предложение, поскольку зачет результатов ребенка в кружках, секциях и на олимпиадах даст ему больше свободного времени. Часть учителей (21,7%) отметили, что портфолио учеников собирается и сейчас, однако пока их не учитывают.

Третья позиция, которая изложена в проекте стратегии, - это «Урбошкола», то есть особая образовательная среда для учащихся, объединяющая все образовательные ресурсы города. В основном к ней отнеслись положительно, но треть респондентов отметили, что не все дети мотивированы на учебу, поэтому, внедряя «Урбошколу», мы можем потерять новое поколение. Но так ли это? «Потеряем» ли мы поколение, если дети будут учиться в разных коллективах, и не только в своей школе? Думаю, педагогам следовало ответить все же иначе. Новые условия создаются как раз для того, чтобы увлечь детей учебой, а задача учителя заключается в том, чтобы найти новые формы работы со школьниками и повысить их мотивацию к обучению.

Также в своем опросе мы не могли обойти стороной некоторые позиции, связанные с условиями труда педагога, - это прежде всего аттестация и оплата труда.

Спрашивая об аттестации, мы хотели понять, что думают учителя,

отвечая на вопрос об оплате труда, педагоги не поддержали предложение снизить базовую часть и сделать упор на стимулирование, и это закономерно. Часть учителей (37,8%) считает необходимым вернуться к тарифной сетке. А другая (47%) - поддерживает действующую систему с опорой на ученический час и стимулирующие выплаты.

Таков результат второго опроса.

2025 год

А теперь представим, что наступил 2025 год - год, когда стратегия должна быть полностью внедрена. Что к этому моменту произойдет с учителем? Вернемся к нашему первому опросу и посмотрим.

Сейчас более половины опрошенных педагогов считают, что им не нужны компетенции, связанные с проектными технологиями (так думают 54%) и обменом опытом с коллегами (53%). Не нужны, по их словам, и новые педагогические технологии (46%), не обязательна внеклассная воспитательная работа (46%), развивающая деятельность учителя (41%), активное взаимодействие с родителями (39%). И это не просто ответы учителей - это их потенциальные дефициты, которые, как они полагают, можно самостоятельно обнаружить и восполнить. Между тем перечисленные компетенции и функции заложены в новой роли учителя,

Помочь ребенку или купить букет цветов - каков ваш выбор?

Уже несколько лет подряд в День знаний тысячи школьников приходят на торжественные линейки без цветов. Целые классы совместно с учителями договариваются о том, что огромные «цветочные» бюджеты будут направлены на благотворительность. Ведь цветы завянут, а деньги, потраченные на них, могли бы спасти ребенка, попавшего в беду.

Акция «Дети вместо цветов» проходит уже три года. Вместе с благотворительным фондом «Вера» школьники, родители и учителя собирают деньги на помощь детским хосписам. Поддерживает акцию и наш профсоюз.

Благодаря всеобщим усилиям фонду «Вера» каждый год удается собрать все большую сумму денег. Так, в прошлый День знаний было собрано 39 миллионов 560 тысяч рублей. Эти средства пошли на помощь 463 семьям! Надеемся, что у нас с вами получится установить рекорд и в новом учебном году.

Однако это станет возможным только в том случае, если вы сделаете правильный выбор между обогащением цветочного бизнеса и спасением детских жизней. Кстати, подобные акции проводят и другие благотворительные фонды, поэтому главное - желание помочь ребенку.

Кирилл КОСТРОВ



Соцпартнерство - это готовность отстаивать свои права

Говоря о социальном партнерстве, мы не могли не побеседовать с председателем МГО профсоюза, сопредседателем Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Мариной ИВАНОВОЙ.

- Марина Алексеевна, расскажите, пожалуйста, как вообще общество пришло к социальному партнерству, ведь еще в середине XX века в нашей стране к нему не прибегали.

- Социальное партнерство - это, наверное, один из важнейших социальных институтов, который призван обеспечивать взаимодействие людей и организаций



этом смысле они правы. А то, что наши люди отучились так поступать, разумеется, плохо.

Достаточно привести пример с повышением пенсионного возраста. Появляются разные точки зрения относительно нерациональности введения этой нормы. Высказываются мнения о том, что это не приведет к увеличению размера пенсии, о том, что люди будут терять кусок своей жизни. Но у меня складывается впечатление, что в обществе к этому отнеслись очень спокойно, правительство просто дождалось того момента, когда общество стало молчаливым и спокойным, никуда не хочет выходить и готово смириться с таким решением. Ни действия правительства, ни действия людей, не желающих заступаться за себя, не являются правильными с точки зрения социального партнерства. Вы задали вопрос о «выборе пути», но это не выбор профсоюзов - это выбор людей. Наша психология заключается в том, что мы не будем вмешиваться, пока что-то не затронет нас лично. Но даже в этом случае мы редко отстаиваем свои права.

Ведь гораздо легче написать заявление и уйти с работы, чем обратиться в соответствующие органы, проконсультироваться с председателем первичной профсоюзной организации и в конечном счете обжаловать принятое решение. Социальное партнерство заключается не только в существовании тех или иных прав, но и в их использовании, готовности отстаивать свои интересы. И если мы не научимся интересоваться, какие у нас есть возможности, и не бояться защищать свои права, мы не достигнем настоящего социального партнерства.

Анастасия БАРИНОВА,
студентка факультета
журналистики МГУ
имени М.В.Ломоносова



для решения их проблем (прежде всего в области труда). Сейчас, как мне кажется, жить без него было бы просто невозможно.

Если мы обратимся к истории, то увидим, что отношения между людьми строились по классовому признаку. Когда-то руководитель был повелителем - человеком, который владел судьбами, от которого зависело абсолютно все: не просто благосостояние работника и его здоровье, но даже сама жизнь! Постепенно, когда было установлено, что жизнь каждого

человека одинаково ценна и каждый имеет право на удовлетворение своих базовых потребностей, начало формироваться социальное партнерство.

Согласитесь, теперь невозможно вернуться к обществу, в котором кто-то сможет владеть чужой жизнью. Получается, социальное партнерство - это важная и обязательная ступень развития человечества.

- Человек, далекий от новостей профсоюзного движения, из СМИ может узнать о том, что

профсоюзы, например Германии или Франции, вышли на улицы, объявили забастовки, начали уличные погромы... Деятельность наших профсоюзов, напротив, строится в большей степени на социальном диалоге. Так какой из вариантов отстаивания своих прав продуктивнее и почему мы выбрали именно этот - спокойный и мирный - путь?

- Здесь мы сталкиваемся с неоднозначной ситуацией. С одной стороны, мы часто слышим о том, что у профсоюзов нет тех или иных прав, что они ничего не делают. С другой - практически у каждого человека отсутствует желание отстаивать свои права.

Конечно, в конце советского и начале постсоветского периода наступил момент, когда у людей началась настолько невыносимая жизнь, что они были готовы выходить на улицы... Но правительство сумело справиться с тем кризисом. Жизнь стала более спокойной и сытой, хотя, может, и более трудной, напряженной. Однако она стала легче в материальном плане, и люди успокоились, выбрав социальное пар-

тнерство в качестве способа отстаивания своих прав. Их это устраивает.

В качестве примера хочу рассказать об одном случае из своей жизни. Однажды во время встречи с представителями коллективов мы предложили им вместе выйти на митинг, высказать свое мнение, коллективно подписать письмо властям, а в ответ получили такие слова: «Нет, мы никуда не пойдем. А вот вы идите в Правительство Москвы, сядьте в приемной и сидите там сутками до тех пор, пока вас не примут». Сразу были видны «перенос центра тяжести» на других людей, снятие с себя ответственности и нежелание участия в собственной жизни. Это тот подход, который мы имеем, и он точно не является социальным партнерством. Это безразличие, душевное равнодушие, что угодно, но только не социальное партнерство.

Говоря о западных профсоюзах, стоит понимать, что у них есть не только забастовки и митинги: они работают в рамках социального партнерства, но иногда показывают свои силы. В

Не секрет, что дружба помогает решать многие проблемы: подсказывает новые варианты решения, новые подходы, взгляды на знакомые вопросы.

Территориальная профсоюзная организация CAO уже более десяти лет поддерживает дружеские связи с итальянскими коллегами из образовательных учреждений. Благодаря им московские учителя имеют возможность знакомиться с системой образования в Италии и летом стажироваться в этой стране, изучать итальянский язык на двухгодичных курсах, организованных нашей ТПО, встречаться с коллегами из регионального отделения Профсоюза образования Пульи и даже участвовать в «Металфесте». Педагоги, которые успешно оканчивают курсы и желают совершенствовать свои знания, продолжают обучение в лингвистическом институте с получением еще одной специальности - «учитель итальянского языка». Все это открывает новые возможности для наших педагогов и детей.

Еще одна традиция международного сотрудничества, существующая в ТПО CAO, - это семинары в Абхазии, на которые нас вот уже четыре года приглашает ректор Абхазского государственного университета (кстати, в этом учебном году вузу исполнилось 85 лет). Встречи с профессорско-преподавательским составом

университета всегда проходят с большим интересом.

Традиционно в состав московской делегации помимо председателей первичек входят молодые специалисты. Так, тема семинара прошлого года была полностью посвящена обсуждению различных

Гостеприимный московский профсоюз



программ развития для молодых педагогов, реализуемых в CAO.

В этом году в конце июня наша делегация ознакомила абхазских педагогов со Стратегией развития образования Москвы до 2025 года, принципы которой вызвали живой интерес и множество вопросов. Коллеги в свою очередь рассказали о своих достижениях.

В этом году мы расширили рамки международного сотрудничества и в соответствии с договором между ТПО CAO и Профсоюзной организацией работников образования и науки Заводского района Минска, подписанным в октябре 2017 года, пригласили белорусских коллег принять участие в круглом столе, посвя-

щенном актуальным вопросам профсоюзной работы, и в IX фестивале самодеятельного художественного творчества «Многогранность». Руководитель белорусской делегации Инна Кожуро заметила, что у наших профсоюзных организаций очень много общего: похожая организация работы, мероприятия, курсы, но

есть и отличия, некоторые вещи хотелось бы позаимствовать и использовать для эффективной работы.

Белорусские друзья приняли участие в фестивале «Многогранность», прислав видеоматериалы. А представитель Белоруссии - член президиума Профсоюзного комитета Заводского района Минска Татьяна Карасева - с успехом выступила на гала-концерте фестиваля, проходившем в школе №1409, и стала его лауреатом. Жюри «Многогранности» впервые утвердило номинацию «Дружба без границ», и мероприятие получило статус международного.

Сегодня развитие дружбы и взаимопонимания приобретает особый смысл, создает условия для взаимообогащения, возможности уделять внимание нравственному и интеллектуальному воспитанию молодежи. Будущее в руках молодежи, которая в дальнейшем будет создавать мир интеллигентный, нравственный и добродушный.

Наталья ШУЛЕЙКИНА,
председатель территориальной профсоюзной организации CAO

Открытый департамент

У субботы скоро праздник

Популярнейший городской проект готовится отметить свое 5-летие

К дню рождения «Суббот московского школьника» планируются и публикации в нашей газете, и праздничные сюрпризы, и даже шахматный турнир среди выпускников - участников проекта. Программа празднования разнообразна, как и сами субботы. На пресс-конференции Департамента образования города Москвы журналисты выбирали индивидуальные маршруты посещения площадок, на которых 8 сентября будут проходить торжественные мероприятия полюбившегося проекта, и сожалели, что невозможно находиться в нескольких местах одновременно. И говорили спасибо Московскому образовательному телеканалу, который организует в этот день телемарафон, что позволит самое интересное все-таки не пропустить!

Особенности городского просветительско-образовательного проекта для учеников школ и их родителей, а также студентов «Субботы московского школьника» - общедоступность, бесплатность, интерактивность.

Сегодня в проекте 17 направлений, но детский интерес рождает и открытие новых, то есть

проект живой, он все время находится в развитии. И способы общения внутри него постоянно трансформируются и становятся все удобнее, все интереснее. Все эти увлекательные интерактивные лекции, мастер-классы и практические занятия каждые выходные посещают школьники разного возраста. И как отметил на пресс-конференции начальник управления координации государственной программы Департамента образования столицы Александр Тверской, Москва - город открытый, и желающие присоединиться ребята из других регионов, пройдя свободную и не предполагающую никаких ограничений регистрацию на сайте «Школа большого города» (school.moscow/projects/events), могут присоединиться к своим друзьям из столицы.

Неформальные встречи с профессионалами из реального взрослого мира дают возможность школьнику получить исключительные практические навыки и умения, определиться с дальнейшей профессиональной траекторией развития.

- «Университетские субботы» открыли для меня мир медицины, - делится выпускница школы №1541, студентка Российского национального исследовательского медицинского университета имени Н.И.Пирогова Виктория Серегина. - И сегодня я говорю всем школьникам: это прекрасная возможность понять до посту-



пления, насколько это тебе нужно, стоит ли тебе поступать на ту или иную специальность, твое это или нет.

Благодаря «Университетским субботам» наши школьники открыли для себя и... русский язык. Вернее, конечно, Дом русского языка - Институт имени А.С.Пушкина, пользовавшийся до появления этого проекта любовью почему-то только у зарубежных абитуриентов. Российские дети ошибочно считали, что вуз не для них. Проект открыл им

двери института и глаза на то, что там не просто все интересно, но и важно именно для них. Количество студентов-москвичей резко выросло, о чем сообщила начальник управления инновационной деятельности и непрерывного образования Государственного института русского языка имени А.С.Пушкина доктор филологических наук Эльмира Афанасьева.

Сфера интересов современных школьников широчайшая. Их волнует будущее, и поэтому

одним из популярнейших направлений проекта неизменно выступает «Профессиональная среда», им нравится настоящее, в котором они живут. И ребятам хочется общаться с профессионалами из разных областей деятельности, находить для себя то, что по душе, и радоваться, что город с помощью «Суббот московского школьника» открывает им столько возможностей и дает почувствовать: они здесь нужны! Город их ждет!

Лора ЗУЕВА

Почти каждый день мы публикуем новости о деятельности нашего профсоюза. Проверки и конкурсы, акции, новые социальные программы... С журналистской точки зрения писать обо всем этом очень просто, так как у каждого подобного события есть информационный повод. Однако работа МГО профсоюза не ограничивается разовыми действиями, потому что защита интересов и прав учителей, воспитателей и других педагогических работников - это постоянный процесс. Одним из таких процессов является взаимодействие с социальными партнерами. О нем мы пишем не очень часто, хотя именно этот вид деятельности заметнее всего отражается на жизни каждого работника столичной системы образования. Поэтому сегодня хочется подробно рассказать вам о социальном партнерстве, тем более что нам удалось взять интервью у одного из самых компетентных экспертов в этой области - секретаря Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, заведующей экономико-аналитическим отделом аппарата МГО профсоюза Жанны ОСИПЦОВОЙ.



- Жанна Петровна, давайте начнем наш разговор с азов. Расскажите, пожалуйста, что такое социальное партнерство?

- В принципе трудовое законодательство содержит в себе определение этого понятия, но если говорить простым языком, то социальное партнерство - это взаимодействие представителей работников и работодателей в целях предотвращения и решения различных спорных и конфликтных ситуаций. Это система, построенная на диалоге и взаимопонимании сторон, которые решают вопросы, связанные с социально-трудовыми правами работников. Они обеспечивают защиту и реализацию этих прав.

- А насколько социальное партнерство перспективно?

- Первый закон о социальном партнерстве в нашей стране появился только в 90-х годах XX века, поэтому прошло еще не так много времени для абсолютного развития этого института. Социальному партнерству в России предстоит еще долгий путь, однако уже сейчас с полной уверенностью можно говорить о том, что это перспективное направление взаимодействия. Кстати, именно поэтому данная форма социального диалога выбрана сегодня в качестве главного механизма для решения вопросов социально-трудового характера на всех уровнях - от федерального и до локального.

- На каких принципах строится взаимодействие социальных партнеров?

- Фундаментальные основы социального партнерства базируются на принципах, которые закреплены законодательно. Прежде всего это принцип равноправия сторон трудовых отношений, когда две стороны обладают одинаковыми правами в решении вопросов, которые они рассматривают. Еще один важный принцип - соблюдение баланса интересов и прав, обязанностей и ответственности. Поэтому сейчас эта форма диалога является приоритетной для взаимодействия сторон и решения всего блока социально-трудовых проблем в целом в стране и в конкретных образовательных учреждениях.

- Подходим наиболее близко к вашей стихии - как вообще происходят взаимодействие и работа социальных партнеров?

- Сейчас в сфере образования города Москвы сложилась двухуровневая система социального партнерства. Первый уровень - городской отраслевой, на котором осуществляется взаимодей-

Взаимодействие

Основы и перспективы

ствие между Департаментом образования города Москвы и МГО профсоюза. Второй уровень - локальный, на котором взаимодействие осуществляют все наши работодатели и работники образовательных учреждений в лице их представителей - первичных профсоюзных организаций.

- Теперь давайте поговорим о составе нашей Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Кто в нее входит, какая у нее структура?

- Отраслевая городская комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, конечно же, является двусторонней. Сторона ДОГМ и сторона МГО профсоюза сформированы на паритетных началах и взаимодействуют на равноправной основе. Сейчас с каждой стороны в ее состав входит по 7 представителей. Во главе комиссии находятся два сопредседателя - первый заместитель руководителя ДОГМ Михаил Тихонов и председатель МГО профсоюза Марина Иванова.

- А чем в этой комиссии занимаетесь вы?

- В соответствии с решением комиссии и положением о комиссии от каждой стороны у нас назначен координатор, который отвечает за подготовку заседаний и за другие вопросы организационного характера. Но я являюсь не только координатором от МГО профсоюза, но еще и секретарем отраслевой комиссии. Соответственно вопросы, связанные с документацией, ведением протоколов, оформлением решений отраслевой комиссии, подготовкой всех документов и материалов, входят в мои прямые обязанности.

- А на каком уровне сейчас находится наше социальное партнерство?

- За 6 лет работы мы сделали очень серьезные шаги по повышению эффективности и продуктивности нашей совместной работы. По моему мнению, на данный момент уровень нашего сотрудничества выше среднего, и обе стороны, как показывает практика, нацелены на то, чтобы дальше развивать и продвигать наше взаимодействие, повышать его эффективность.

- Оцените, пожалуйста, проделанную работу в рамках со-

циального партнерства за минувший учебный год.

- За последние два года мы перешли на календарное планирование деятельности, поэтому можно говорить о периоде работы за 2017 год, а не за 2017-2018 учебный год. На отраслевом уровне в прошлом году мы впервые реализовали такой механизм, как ежеквартальное планирование работы отраслевой комиссии, и установили, что заседания будут проводиться не реже, чем один раз в квартал. Таким образом, в 2017 году у нас было проведено четыре заседания, на которых было рассмотрено 23 вопроса. Они в большей степени касались реализации городского отраслевого соглашения. Говоря о важных новинках, следует отметить, что мы впервые рассмотрели вопросы, относящиеся к практике коллективно-договорного регулирования в наших образовательных учреждениях: на двух заседаниях, в июне и декабре, были заслушаны отчеты 9 образовательных учреждений - 7 школ и 2 колледжей. Мы не только изучали их положительный опыт и рекомендовали его тиражировать, но и обсуждали проблемные вопросы взаимодействия.

- Давайте попытаемся составить рейтинг наиболее значимых решений, принятых Отраслевой городской комиссией по регулированию социально-трудовых отношений за 2017 год и первые полгода 2018 года.

- Создать четко структурированный рейтинг будет крайне сложно, но я смогу назвать те решения, которые вызвали наибольший резонанс в педагогическом и профсоюзном сообществах. Например, по поводу рекомендаций социальных партнеров на городском отраслевом уровне по вопросу предоставления мер социальной поддержки ветеранам педагогического труда и работникам образовательных учреждений. Второе решение, очень важное для профсоюза, - о рекомендациях по обеспечению деятельности первичных профсоюзных организаций в наших образовательных учреждениях. Проще говоря, об установлении доплат за счет средств работодателя председателям первичек

и вознаграждения за их работу из профсоюзного бюджета. Третье - рассмотрение практики коллективно-договорного регулирования на примерах конкретных учреждений.

Также мы договорились, что будем работать над дальнейшим совершенствованием нашего городского отраслевого соглашения, улучшением качества его содержания. После продолжительной и интенсивной работы на последнем заседании нашей комиссии, 1 июня 2018 года, был одобрен проект дополнительного соглашения о внесении изменений и дополнений в отраслевое соглашение.

К тому же нельзя не отметить, что в этом году был введен осо-

чение учебного года не допускается проведение организационно-штатных мероприятий, то есть увольнений педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников образовательного учреждения. На практике мы знаем, что это иногда происходит, прежде всего по незнанию руководителями и работниками положений отраслевого соглашения. Поэтому нам важно сделать так, чтобы это соглашение было документом, читаемым и работником, и работодателем. И, конечно же, чтобы предусмотренные положения реально работали и выполнялись сторонами, потому что в соглашении действительно есть много положений, которые каса-

ются работы каждого московского педагога.

- Если смотреть на ближайшую перспективу, какие перед вами стоят задачи, цели, чего надо добиться?

- Подводя итоги работы за прошедший год, я бы выделила три блока крупных проблем, в решении которых уже есть определенные результаты. По ним тем не менее необходимо продолжать работу. Первый блок - это уровень взаимодействия между Департаментом образования города Москвы и МГО профсоюза. Перед нами стоит задача постоянно совершенствовать и улучшать качество городского отраслевого соглашения, обеспечивать максимально полную реализацию уже принятых обязательств и договоренностей.

Второй блок вопросов связан с коллективно-договорной работой в образовательных учреждениях. По итогам прошлого года охват коллективно-договорным регулированием составил у нас более 95%. Но мы ставим задачу добиться стопроцентного охвата. Здесь работа является непрерывной, и территориальные профсоюзные организации, как и мы, нацелены на достижение полного охвата. Однако это количественная сторона работы, а нас в первую очередь заботят качественные характеристики развития социально-партнерского взаимодействия. К сожалению, по своему содержанию многие коллективные договоры еще являются типичными и имеют минимальный набор дополнительных льгот и гарантий для работников.

Заключительный блок проблем связан с формированием электронного профсоюзного реестра коллективных договоров. Наша задача - сформировать полную электронную базу всех заключенных и действующих коллективных договоров в образовательных учреждениях города Москвы. Это даст нам полное представление о том, что происходит в сфере социального партнерства на локальном уровне. Это важная задача, которой мы занимаемся.

Сергей ВЬЮНКОВ,
главный специалист
информационного отдела МГО
профсоюза

Не только слушать, но и слышать

Всем известно, что социальное партнерство в сфере труда - это четко выстроенная система взаимоотношений между работниками и работодателем по вопросам регулирования трудовых отношений.

Создание партнерских отношений, на наш взгляд, невозможно начинать без единых и утвержденных коллективом корпоративных принципов. Поэтому именно с этого и началась наша работа.

Во многих организациях корпоративные ценности, как теория относительности: об их существовании знают все, а о том, что это такое, - лишь немногие. На мой взгляд, подобное положение ве-

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

При этом у меня есть четкое убеждение, что работа в рамках социального партнерства между работниками и работодателем не должна осуществляться по факту указаний и нормативных законодательных актов: она должна быть прогнозируемой и опережающей на несколько шагов. Мы должны вместе (я как работодатель и профсоюз как представитель работников) создавать условия для развития сотрудников, для комфортной и качественной работы. Меры социальной поддержки, оказываемые работникам, - это важная часть работы руководителя, профсоюза. Важ-

Мне всегда импонировало высказывание известной активистки движения за социальные права Джонни Тиллмон: «Заработная плата - мерило уважения, с которым общество относится к данной профессии». Каждый из нас задумывается над вопросами поощрения, благодарения, вознаграждения, оценивания нашего труда обществом и руководителями.

Труд педагога в эпоху кардинальных преобразований в системе образования непрост. Мы не только учителя и воспитатели, логопеды и психологи, но и те, кто постоянно готов к переменам и способен к решению нестандартных трудовых вопросов. На личном примере мы демонстрируем своим ученикам

к повышению социального статуса педагогических профессий, закрепила бы кадры в общеобразовательной организации и привлекла бы молодежь, обладающую необходимыми компетенциями для работы в образовании (например, учителей информатики, владеющих языком программирования Python, для работы в робоклассах).

Такие трудноосуществимые задачи стояли в этом году и перед профсоюзным комитетом школы №625. Наша первичка одной из первых откликнулась на призыв территориальной профсоюзной организации ЮЗАО активизировать работу по внесению изменений и дополнений в коллективные договоры образовательных организаций с учетом Отраслевого соглашения на 2017-2019 годы и дополнения системы поощрения педагогических кадров. Поэтому,

нормативными правовыми актами и соглашениями. В конечном счете у нас получилось сформулировать все предложения, вносимые с обеих сторон переговоров, безупречно с точки зрения нормативно-правовой основы.

Таким образом, мы сможем поощрять учителей, сдавших ЕГЭ, получивших экспертный уровень и опубликовавших свои результаты для общественности, стимулировать педагогов за сохранение контингента обучающихся на разных уровнях образования, за работу с талантливыми детьми и за развитие способностей в каждом ученике, за высокую оценку результатов обучения, за подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, за личные достижения.

Немаловажным аспектом деятельности по вознаграждению сотрудников является необходи-

Коллективный договор

Уважение друг к другу

умение и способность постоянно учиться и кропотливо трудиться, готовы работать в выходные, выходить в любое время на связь с родителями и учениками, используя для этого нестандартные методы и современные технологии. Мы не просто пример для своих учеников, мы публичные персоны, и наша личная жизнь находится под пристальным вниманием.

Мы, связавшие свою судьбу с образованием, не можем позволить себе потерять тонус, цель, ориентиры. Отдых педагога - это тоже работа, работа над собой, бесконечное самосовершенствование и саморазвитие. Мы всегда под контролем государства, родителей, учеников и наших руководителей. Поэтому нам так важно признание, положительная оценка общества и руководства, выраженные публично или в личной форме - материально. Тем отраднее встречать сообщения СМИ, информирующие о том, что мэр Москвы Сергей Собянин дает поручение Департаменту образования и руководству школ повысить уровень средней заработной платы столичного учителя.

Для того чтобы система поощрения была справедливой и прозрачной, необходима концептуальная разработка документов, регламентирующих этот процесс. С одной стороны, московские образовательные комплексы придерживаются методических рекомендаций Департамента образования. С другой - директора и коллективы, имея возможность на самоопределение, думают, как полнее реализовать мероприятия, направленные на поощрение лучших педагогов и развитие образования.

Нам необходимо создать меры, которые способны обеспечить максимально благоприятные условия для профессионального роста учителя, повышения мотивации к качественному педагогическому труду, увеличения доли учителей, реализующих инновационные педагогические технологии, стимулирования педагогов к участию в профессиональных конкурсах разных уровней. Данная тактика могла бы привести

несмотря на действующий коллективный договор, мы выступили с инициативой выйти на новые коллективные переговоры.

В процессе создания проекта коллективного договора мы активно пользовались методическими рекомендациями ТПО и МГО профсоюза, а также разработанной центром правовой поддержки «Профзащита» современной моделью коллективного

договора, которая соответствует всем действующим нормативно-правовым основам.

Коллективный договор образовательной организации является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации между работниками и работодателем, и включает в себя такие незаменимые функции, как нормативно-регулирующую и объединяющую, снижающую уровень конфликтности. Несмотря на то что все члены комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора были не новичками, в процессе создания этого серьезного документа они столкнулись с трудностями договорного процесса. Например, с трудностями, касавшимися юридического обоснования и финансового обеспечения новых обязательств, включаемых в коллективный договор, как более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными

строить отношения на основе трудового законодательства, находить компромиссные решения, уважать интересы друг друга, выполнять договоренности. Хочется отметить, что коллективный договор - это работа команды неравнодушных и целеустремленных: профсоюзного комитета нашей школы, юриста «Профзащиты» Анны Козловой и, конечно, директора нашего комплекса Галины Алябушевой. Когда твой социальный партнер создает рабочую атмосферу переговоров, проявляет себя как грамотный, активный, всегда готовый к диалогу, уважительно относящийся к предложениям профсоюзной организации руководитель, можно многого достичь, в том числе достойного стимулирования и поощрения педагогического коллектива.

Жанна ГАЛАНИНА,
старший методист, председатель
первичной профсоюзной
организации школы №625



щей одна из самых непростительных ошибок, которые может допустить руководитель.

Корпоративные ценности выполняют в организации ту же задачу, что и мораль в обществе: позволяют ей существовать и развиваться. Таким образом, организация, в которой корпоративные ценности существуют лишь формально, неизбежно окажется нежизнеспособной в долгосрочной перспективе.

Мне бы хотелось остановиться на принципиальных для меня позициях социального партнерства:

но не только слушать друг друга, но и слышать.

Можно говорить о том, что участие в системе социального партнерства - один из важнейших факторов развития образовательной организации, поскольку динамичное развитие возможно только тогда, когда педагоги чувствуют защиту и социальную поддержку, видят перспективу своего труда, живут интересной, насыщенной, полноценной жизнью.

Для выполнения соглашений мы запустили процесс создания



- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность принимаемых обязательств;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

интерактивной «дорожной карты», и в скором времени у наших сотрудников появится возможность в онлайн-режиме отслеживать процесс выполнения соглашения и коллективного договора.

Сергей ЕГОРОВ,
директор школы №356 имени
Н.З.Коляды

Среди социальных субъектов, взаимодействие с которыми во многом определяет жизнь образовательной организации, важное место занимают социальные партнеры. Что же мы понимаем под социальным партнерством?

Когда говорят о социальном партнерстве в образовании, часто подразумевают выстраивание системы взаимоотношений и взаимосвязей образовательных организаций с различными социальными институтами с целью повышения качества образовательного процесса. Однако порой мы забываем, что самый главный социальный партнер школы - это профсоюз. Именно он обеспечивает соблюдение одного из важнейших условий для достижения высоких образовательных результатов. Я имею в виду систему социально-трудовых взаимоотношений с коллективом.

Оценка опыта взаимодействия показывает, что социальное партнерство помогает направлять ресурсы на развитие образовательной организации с учетом возможностей саморегулирования и самоуправления. Социальное партнерство позволяет действовать эффективно и успешно, имея в виду общую для всех партнеров приоритетную перспективу, эффективно координировать совместную деятельность с ясным пониманием своей ответственности. Тогда совместная работа органически вписывается в любую управленческую деятельность как один из компонентов.

Прежде чем посмотреть, как это работает на практике, представлю краткую информацию о нашей школе. По приказу Департамента образования города Москвы с 2015 года наша школа является базовой по организации работы с одаренными детьми. Начиная с 2006 года школа ежегодно готовит призеров и победителей заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по таким предметам, как технология, русский язык, английский язык, экономика, математика, физика, астрономия, география, литература, химия. Школа подготовила трех призеров международных олимпиад: по лингвистике, географии и экспериментальной физике. Постоянно растет интерес учащихся к Московской олимпиаде школьников, конкурсам.

Гордимся мы и достижениями школьников в спортивных соревнованиях и творческих конкурсах. 95% учащихся школы занимаются в системе дополнительного образования как на бюджетной, так и на внебюджетной основе.

Мы также можем проследить успехи первичной профсоюзной организации, принимающей участие в различных конкурсах. В 2009 году наша первичка заняла 3-е место в окружном смотре-конкурсе на лучшую организацию работы в области охраны труда среди предприятий и организаций ЗелАО, в 2012 году - 3-е место в окружном смотре-конкурсе «Лучший профсоюзный уголок», в 2013-м - стала призером окружного этапа профсоюзного фестиваля самодельного и прикладного творчества педагогов Москвы «Радуга», в 2014-2017 годах - победила в Спартакиаде трудовых коллективов Зеленограда (в составе сборной команды от системы образования), в 2015-м - заво-

евала 2-е место в окружном смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» МГО профсоюза.

Безусловно, достижение таких образовательных и конкурсных результатов возможно только при эффективной работе высокопрофессионального педагогического коллектива. Что же позволяет нам обеспечивать все необходимые условия для того, чтобы педагогический коллектив устойчиво работал в инновационном режиме?

Прежде всего отмечу, что в школе созданы благоприятные условия для профессиональной деятельности педагогов. Социально-психологический климат коллектива напрямую зависит от материальных и нематериальных условий ведения их профессиональной деятельности. Кроме того, важно обеспечить оптимальные организационно-управленческие

управление образовательной организацией на принципах взаимодействия, ответственности и солидарности, сочетания единоначалия с демократическим самоуправлением.

Среди других его характеристик отмечу информационную открытость (на сайте школы ведется страничка профсоюзной организации). Преодолеть дистанционную разрозненность и оптимизировать процесс оперативного решения организационно-управленческих задач позволяет внутренняя система электронного обмена информацией.

Каковы же основные направления взаимодействия руководства школы и профсоюзной организации в рамках социального партнерства? В первую очередь это решение социально-трудовых вопросов с помощью коллективного договора.

другой политики, охраны труда и другие аспекты социального партнерства. Радует, что по итогам курсов готовятся выпускные работы, которые показывают высокий уровень полученных знаний.

Благодаря совместной работе с профсоюзом на регулярной основе закрепляют свои знания и компетенции и другие работники.

Большую помощь оказывает профсоюз в ситуации, когда имеется управленческое решение, которое сложно принимается коллективом. В этом случае разъяснительная деятельность профсоюзной организации помогает максимально бесконфликтно провести работу по урегулированию ситуации. Среди примеров такой работы можно привести переход на новые правила выплаты заработной платы в начале 2017 года. В настоящее время выплата проводится два раза в месяц согласно

новитесь победителем игр на Кубок Департамента образования. Капитан команды - наш учитель физической культуры Алексей Краснов, в состав команды также входят представители нашей школы.

Ежегодно в августе МГО профсоюза и «Учительская газета-Москва» проводят творческий конкурс «Педагогический старт», в котором принимают участие начинающие педагоги образовательных организаций столицы. В 2017 году от нашей школы на конкурс было заявлено три участника. Одним из призеров конкурса стала наш педагог-психолог Ксения Дмитриева. Жюри также отметило содержательность творческой работы учителя Алины Туловской.

Мы стараемся поддерживать нашу молодежь и использовать ее потенциал, когда возникает

Высокая степень включенности

Успехи школы - успехи профсоюза

условия деятельности коллектива.

В обеспечении этих условий неоценимую помощь оказывает профсоюзная организация. Переоценить роль профсоюза в нашей школе невозможно. Когда происходил процесс реорганизации, опыта управления такой крупной сетевой структурой не было. По состоянию на сегодняшний день в нашей школе 339 работников. Функционал и условия работы специалистов разных уровней образования отличаются, корпуса дистанционно удалены друг от друга. И для администрации первоначально было очень важно, что в момент объединения ресурсов мы не ухудшили условия труда персонала, а направили свои усилия на их улучшение.

Для оперативного решения организационно-управленческих задач 13 декабря 2016 года был принят единый для всего образовательного комплекса коллективный договор сроком на три года, зарегистрированный Департаментом труда и социальной защиты. Контроль над выполнением его положений осуществляет комиссия по контролю за исполнением коллективного договора, которая при необходимости также вносит коррективы в план работы.

Проект коллективного договора стал предметом дискуссий среди работников всех корпусов школы, а подписание договора - знаковым событием. Но мы понимаем, что взаимодействие с профсоюзной ячейкой, в которой когда-то состояли 40 человек, сегодня принципиально отличается от выстраивания механизма сотрудничества со структурой, в которую входит более двухсот человек. Здесь и от руководителя, и от председателя профсоюзной организации требуются новые компетенции.

При этом неизменным остается одно: профсоюзная организация является равноправным субъектом деятельности образовательной организации и принимает непосредственное участие в процессе управления.

Что же представляет собой наша система социального партнерства? Один из ключевых элементов, вокруг которого формируется социальное партнерство, - это

Все мы знаем, каковы объем работы и уровень ответственности классных руководителей. В октябре 2017 года в школе возникла социальная инициатива: внести изменения в положение коллективного договора, касающиеся оплаты труда классных руководителей. Администрация школы и профсоюзная организация пришли к соглашению, удовлетворяющему интересы как работников (в данном случае - классных руководителей), так и работодателя. К настоящему моменту дополнение к коллективному договору уже вступило в действие. И если раньше за классное руководство педагогам начислялось 8000 рублей, то теперь доплата за выполнение этих функций составляет 12800 рублей.

Еще одно направление - создание локальной нормативной базы и формирование правового поля деятельности школы. Отмечу, что при разработке нормативно-правовой документации мы руководствуемся методическими рекомендациями МГО профсоюза, центра правовой поддержки «Профзащита», положениями регионального отраслевого соглашения. Безусловно, все локальные акты в соответствии с положениями коллективного договора принимаются с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Мы должны быть уверены, что правильно трактуем те или иные правовые документы, регламентирующие деятельность школы. Поэтому планом работы организации предусматривается повышение квалификации, в том числе с учетом софинансирования со стороны профсоюза. Ежегодно в школе проходят обучение порядка 15-20 человек. Это специалисты кадровой службы, ответственные за охрану труда, электро- и пожаробезопасность, по линии гражданской обороны.

Административная команда школы и представители первичной профсоюзной организации регулярно обучаются на курсах повышения квалификации «Профзащита», где разъясняются вопросы, касающиеся применения правовой и нормативной базы, ка-

количеству отработанных дней, в соответствии с трудовым законодательством. Но при переходе на эту систему у работников школы возникали вопросы, и профкомом проводилась большая разъяснительная работа.

Нельзя не упомянуть о практике добровольной сдачи педагогами экзаменов (метапредметные диагностики, ОГЭ, ЕГЭ). В нашем коллективе это нововведение было принято с осознанным пониманием. Еще один пример - переход на школу ступеней.

При необходимости проводятся индивидуальные беседы с работниками. Этой же цели служит «Час профсоюза» - ежегодные встречи администрации и профкома с работниками каждого из корпусов школы, где мы рассказываем о деятельности профсоюза, консультируем по интересующим вопросам, предлагаем вступить в профсоюз. Коллектив обновляется, и такие встречи позволяют до каждого донести информацию о планах и перспективах работы образовательной организации.

Раздел «Охрана труда работников» включен в наш коллективный договор, как и во многих образовательных организациях, где есть первичная профсоюзная организация. На регулярной основе проводятся закупки спецодежды и средств индивидуальной защиты, медосмотры, семинары-совещания с педагогическими кадрами, инструктажи. В мае 2018 года была проведена очередная аттестация рабочих мест. В этом году в комплекс мероприятий по охране труда были внесены корректировки: в связи с внедрением МЭШ мы провели внеплановый инструктаж для педагогов после установки оборудования.

Отдельно мне хотелось бы остановиться на таком направлении социального партнерства, как поддержка молодых педагогов. Таких у нас 39 человек, и большинство из них - выпускники нашей школы. Очень приятно отметить работу молодых педагогов, ярко проявляющих себя в профессиональной и творческой деятельности. Так, футбольная сборная педагогов и родителей Зеленограда уже три года подряд ста-

нехватка ресурсов для решения профессиональных и профсоюзных задач. При этом качество работы не снижается, а ребята получают бесценный опыт лидерства. Мы стараемся так настраивать нашу молодежь, чтобы в будущем именно она стала управленческим активом школы и профсоюза. Делаем мы это на примере представителей администрации, которые также в свое время прошли школу профсоюзом. Не так давно состоялась встреча с молодыми специалистами, где представители школьного руководства поделились своим жизненным опытом и рассказали о том, как их активное участие в профсоюзной жизни помогло им в профессиональном самоопределении. Итогом разговора стала волонтерская инициатива молодых учителей, предполагающая трансляцию опыта молодых зрелым педагогам. В первую очередь подразумевается поддержка тех учителей, которые испытывают затруднения в овладении ресурсами МЭШ.

Таким образом, рассмотрев вопросы социального партнерства, мы пришли к выводу, что оно является незаменимым фактором и движущей силой развития государственно-общественного управления образовательной организацией. Благодаря социальному партнерству в коллективе формируется высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи, сознательной дисциплины, что повышает продуктивность работы и создает настрой на достижения. Высокая степень участия в управлении и самоуправлении порождает чувство удовлетворенности стилем руководства. А все в целом формирует атмосферу и условия для творчества и ощущения принадлежности к коллективу.

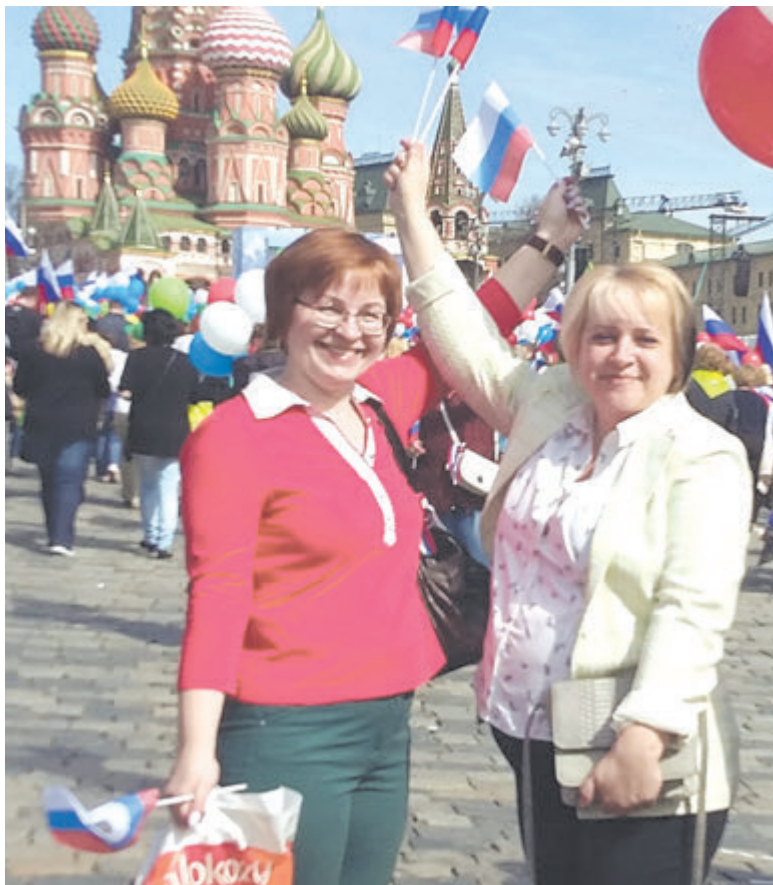
В итоге правильно организованное социальное партнерство обеспечивает образовательным организациям конкурентоспособность на рынке образовательных услуг, может повысить качество управленческой деятельности и будет способствовать их развитию.

Лариса БАЗЫЛЕВА,
директор школы №853

Важный момент - гласность

Решаем вопросы вместе, а не поодиночке

Когда речь заходит о профсоюзном членстве, можно заметить, что его процент в разных первичных организациях существенно различается. От чего же это зависит? Ответы на эти вопросы мне пришлось искать в 2014 году, после того как завершилась реорганизация нашей школы путем объединения нескольких образовательных организаций и я была избрана на должность председателя первичной профсоюзной организации. На тот момент профсоюзное членство в нашем образовательном комплексе составляло 50%.



Имея за плечами определенный опыт профсоюзного лидерства, я была убеждена, что председателю первички недостаточно быть просто хорошим организатором. Ему совершенно необходимо быть также лидером коллектива и человеком с выраженными дипломатическими способностями. Просто потому, что без инициативного и деятельного лидера, готового работать на благо других людей, не получится создать полноценную профсоюзную организацию, отстаивающую права работников.

Прекрасно понимая, что активно вступать в профсоюз работники начнут, только будучи уверенными в том, что эта организация на деле отстаивает интересы работников, защищает их права и создает позитивный микроклимат в коллективе, я начала действовать. Собрав и сплотив вокруг себя команду единомышленников - членов профкома, я решила, что в первую очередь нам необходимо разработать стратегию развития первички. Свои усилия мы направили на заключение нового коллективного договора, развитие гласности в коллективе, проведение просветительских мероприятий, привлечение к участию в различных мероприятиях молодежи и ветеранов труда, активизацию культмассовой работы.

Новый коллективный договор, принятый в нашей школе, регулирует вопросы условий труда и организации отдыха, предоставления льгот и гарантий работникам, улучшения условий труда работников и дополнительного финансирования мероприятий по охране труда, оказания материальной помощи.

Договор необходим в качестве эффективного способа взаимовыгодного согласования интересов. Он дает представителям работников возможность активно участвовать в перераспределении денежных средств от работодателя к работающим, получить стабильный уровень оплаты труда и социальных гарантий на весь период действия коллективного договора.

С переходом на НСОТ распределением стимулирующей части фонда оплаты труда в нашем коллективе занимается комиссия, в состав которой входят председатель первичной профсоюзной организации и члены профкома. Четкость в работе комиссии, прозрачность в распределении бал-

лов позволяют объективно оценить работу каждого члена коллектива, защитить его социально-экономические интересы, не создавая при этом спорных и конфликтных ситуаций.

Директор школы в свою очередь, соблюдая положения коллективного договора, создает позитивный социальный микроклимат в коллективе, что способствует его стабильной и качественной работе. Проверки выполнения всех положений коллективного договора в нашей школе проходят систематически, а отчеты по их итогам носят публичный характер. Тем самым мы предупреждаем возможное социальное напряжение в коллективе.



По согласованию с профкомом в нашей школе происходит при-

нятие локальных нормативных актов, распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий, принятие решений о режиме работы школы в каникулярный период, утверждение графиков отпусков работников. По ходатайству профкома нуждающимся членам профсоюза оказывается материальная помощь из внебюджетных средств школы в связи с продолжительной болезнью, выдаются премии за высокие результаты в работе, а также в связи с юбилеем.

Очень важный момент - это гласность, информационная открытость внутри коллектива. Информационный стенд профсоюзной организации, профсоюзная страница на сайте школы, корпоративная почта, а также традиционные дни профсоюзной информации (выступления председателя первичной профсоюзной организации на совещаниях, планерках) - все это способствует оперативному информированию членов трудового коллектива о работе профкома. Гласность

гогов. Как самых дорогих друзей мы всегда приглашаем их на праздники, экскурсии, вечера отдыха.

Важным направлением деятельности нашего профкома является также и обеспечение безопасных условий труда. Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль соблюдения требований охраны труда в своей школе. Особое место в этой работе отводится уполномоченному от профсоюза, который контролирует ход выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, и доводит до сведения должностных лиц информацию об имеющихся недостатках в выполнении этих мероприятий в обозначенные договором сроки.

Успех образовательной организации во многом определяется созданной внутри нее атмосферой. Каждому человеку важно чувствовать свою востребованность, значимость, получать человеческую и социальную поддержку, иметь возможности для профессионального роста.

В нашем коллективе профсоюзное членство на сегодняшний день составляет 80%. Работники вступают в профсоюз, чтобы вместе, общими усилиями разрешать возникающие вопросы, а не тратить время на поиски истины поодиночке.

В последние годы профсоюзным комитетом была проведена большая работа по созданию и развитию мотивационной среды в образовательном учреждении. Одной из самых сложных задач было выстраивание системы взаимодействия между всеми отделениями комплекса. Не все из запланированного нам удалось реализовать в полном объеме. Но нам удалось во всем следовать главному принципу нашей профсоюзной работы - внимательному отношению к каждому работнику, к его просьбам, мнению, заботам и проблемам.

По результатам работы первичная профсоюзная организация нашей школы на протяжении двух лет занимает призовые места в округе. В этом году мы награждены знаком МГО профсоюза «Территория социального партнерства».

Есть над чем работать нашему профсоюзному комитету и в будущем. В перспективе - новые проекты по мотивации вступления в профсоюз, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развитию информационной политики и социального партнерства на всех уровнях. При этом главными направлениями нашей работы остаются защита прав и интересов работников учреждения, соблюдение законности, повышение ответственности за результаты своего личного труда и работы коллектива в целом.

Ярослава САЛЬВИЦКАЯ,
учитель русского языка
и литературы, председатель
первичной профсоюзной
организации школы №1150



Открыты для всех

Самая искренняя организация

Несколько лет назад я ничего не знал о существовании профсоюзов в России, однако теперь все иначе. Больше двух лет я работаю в информационном отделе МГО профсоюза - рассказываю о нашей деятельности на сайте, в социальных сетях, в средствах массовой информации...

В нашем отделе действует целый ряд негласных правил. Например, «ни дня без публикаций». Мы постоянно ищем информацию, которая была бы полезной, интересной для посетителей ресурсов МГО профсоюза в Интернете. Впрочем, мы не только пишем о деятельности профсоюза, но и стараемся реагировать на все важные новости сферы образования.

Еще одно правило - «быть открытым для всех». Это значит, что мы никак не ограничиваем подписчиков или читателей в изложении своего мнения по любому вопросу. Наши социальные сети доступны для каждого, у всех наших публикаций открыты комментарии. Более того, к МГО профсоюза можно в любую минуту обратиться по почте, на сайте или личным сообщением в социальных сетях. Мы не боимся быть на виду, потому что нам нечего скрывать, стесняться, наш профсоюз действительно работает, развивается, и писать о его деятельности всегда приятно.

28 ноября 2017 года на информационных ресурсах МГО профсоюза была опубликована новость о том, что на повышение зарплат работникам сферы образования и науки выделено 3,6 миллиарда рублей. Я был уверен, что такая новость может вызывать исключительно положительные эмоции у любого человека. Однако я заблуждался. В комментариях к публикации нам написали: «Не злите народ, а то все думают, что работники образования лопатой эзпэ гребут».

Честно говоря, мне сложно представить такого человека, который бы разозлился из-за повышения зарплат учителей или педагогов. Ведь это те люди, которые дают знания, жизненный опыт и даже воспитание каждому гражданину нашей страны. Поэтому, отвечая на комментарий, я сразу же понимал, насколько проигрышна позиция нашего читателя. Тем не менее человек продолжил отстаивать свое мнение: «Когда люди слышат о повышении зарплат учителям, то возмущаются и говорят о том, что не за что повышать».

Однако не будем вдаваться в подробности этого спора, здесь это не главное. В конечном счете аргументы у нашего комментатора закончились, и нам написали: «Я понимаю, что мы разговариваем на разных языках. Профсоюз давно стал организацией, которая существует непонятно для кого. Наверно, для своих работников».

И знаете, спор на этом был окончен. Потому что мне и моим коллегам оставалось лишь согласиться с предыдущим высказыванием. Профсоюз действительно

существует исключительно для своих членов. Звучит настолько же правдиво и правильно, как и то, что Земля вращается вокруг Солнца, а Луна - вокруг Земли.

Впрочем, этот разговор заставил меня задуматься и помог сформулировать мое окончательное отношение к самой идее профсоюзного движения, заставил взглянуть на место моей работы иначе.

В начале XIX века в Англии появилось движение луддитов. Эти люди уничтожали станки, которые устанавливали на фабриках в ходе промышленной революции. Из-за механизации производства тысячи человек теряли свои рабочие места, что нарушало их трудовые интересы. Луддитов, по своей сути, можно назвать «прото-профсоюзом». Это была стихийная общественная организация, профессиональное объединение со своими целями и задачами.

Правы ли были луддиты, воюя с самим будущим? Понимали ли они, что их борьба обречена на провал, что со стороны это похоже на войну с ветряными мельницами?

Подобные примеры можно найти и сегодня. Так, в некоторых странах профсоюзам удалось запретить работу мирового гиганта - приложения Uber. Таксисты не просто выходили на митинги, но устраивали забастовки, громили офисы компании, поджигали машины!

Обвинение, которое написали нам в комментариях к новости про повышение зарплаты, а также истории про луддитов и про изгнание Uber навели меня на одну очень важную мысль. Менялись эпохи, исчезали страны, развивались технологии, неизменным оставалось лишь одно: профсоюз существует ради своих членов, в интересах своих членов.

Как показывает история, профсоюзы могут ошибаться, могут заблуждаться, могут проигрывать, ввязываясь в неравную борьбу, но профсоюз никогда не предаст своих членов. Профсоюз будет биться за каждого работника до последнего, всеми способами. Я уверен, что лидеры луддитов понимали, что их борьба была обречена, но они продолжали защищать себя и тех, кто доверился им, кто не знал, что делать. И я вижу в этом не только проявление мракобесия.

Хочется надеяться, что профсоюзам больше никогда не придется громить новую технику, использовать физическую силу в решении спорных вопросов, тем более что сегодня профсоюзы получили возможность защищать интересы своих членов в рамках социального партнерства. Однако мне приятно осознавать, что я являюсь частью самой честной, искренней организации, частью живого организма, который никогда не обманет и будет стоять живым щитом, отстаивая законные права и интересы своих членов. Я горжусь тем, что я в профсоюзе.

Сергей ВЬЮНКОВ,
главный специалист
информационного
отдела МГО профсоюза

В обществе все чаще стали возникать дискуссии о том, нужны ли профессиональные союзы в новое время.

Когда-то стать членом такого союза не только для учителей, но и для писателей, художников и архитекторов было престижно. Сегодня доверие к профсоюзам уже не так очевидно, особенно со стороны молодых специалистов. Они, к примеру, говорят о том, что профсоюзы потеряли свою независимость и выражают в первую очередь интересы работодателя, а потому не стремятся в него вступать. В результате части сегодняшней молодежи присущи определенная неприкаянность и отсутствие прочной защиты, которую

звеном в цепочке профессиональных связей и трудовых отношений между педагогами и администрацией.

Профсоюзный парадокс

Тревогу вызывает некоторая сложность в обеспечении этой независимости. Дело в том, что председателем первичной профсоюзной организации является сотрудник образовательного учреждения. Соответственно он напрямую зависит от администрации как в плане своего заработка, так и по части занятости. Директор школы, как правило, является членом той же первички и в конфликтной ситуации, естественно, имеет такое же право на защиту своих интересов. Здесь, как вы

прикосновения позиций. Чтобы сделать подобный разбор максимально объективным, мы применяем специальный инструмент - обоснованное мнение: если директор собирается применить какую-то меру по отношению к работнику, он должен грамотно обосновать профсоюзу свое решение и получить его оценку.

Модернизировать, чтобы сохранить

Хотелось бы еще раз подчеркнуть, что профсоюз в современной школе необходим. Он помогает людям при незаконных увольнениях, может выступать в суде как независимая структура. Периодически звучат мнения, что можно создать отдельную проф-

Руководить, учить, мирить

Об актуальных задачах профсоюза в школе

обеспечивает принадлежность к коллективу единомышленников.

Но, несмотря на сложности, значимость профсоюзов сегодня все-таки заметна. Это единственное независимое общественное объединение, имеющее полномочия отстаивать интересы своих членов перед органами государственной власти.

В этой связи хотелось бы поделиться опытом работы первичной профсоюзной организации нашей школы - школы №2042. Она появилась одновременно с самым образовательным учреждением - в 2008 году. За время своего существования первичка неоднократно признавалась лучшей на разных конкурсах и фестивалях. Удивительно, но факт: 100% сотрудников школы на сегодняшний день являются членами профсоюза. Причем они вступают в него по собственной инициативе.

Как руководитель образовательной организации, я понимаю, что успех нашего дела зависит от команды. Только сплоченный, дружный коллектив, члены которого ставят на первое место общее дело, а уже затем руководствуются личными интересами, может достичь поставленных целей.

Вместе с тем важно, чтобы каждый сотрудник чувствовал себя социально и юридически защищенным. Для этой цели и нужен профсоюз. При этом он должен оставаться идейно независимым

уже догадались, возникает парадокс, наносящий удар по самой идее профсоюза.

Признаюсь, меня это искренне беспокоит, и я хочу найти пути решения этой проблемы. Очевидное, на мой взгляд, решение - подписание всеми заинтересованными сторонами тщательно продуманного коллективного договора. Он должен учитывать интересы всех сотрудников, включая руководителя организации. При этом нельзя забывать, что директор школы - это прежде всего сотрудник Департамента образования города. Департамент назначает его на руководящую должность и определяет размер его заработной платы, может поощрять его и в случае необходимости применять к нему меры дисциплинарного воздействия. Получается, директор - это как бы человек, призванный со стороны, но в то же время равный остальным член коллектива и профсоюза.

На деле независимость директора от коллектива больше, чем независимость коллектива от директора. И профсоюзная организация может и должна обеспечить каждому своему члену независимость, необходимую для свободной, творческой и благородной работы.

При возникновении конфликтов профсоюзная организация, разобравшись в ситуации, должна встать на сторону сотрудника или директора, найти точки со-

союзную организацию руководителей школ, ведь интересы и задачи у работодателей и работников нередко расходятся. На мой взгляд, это не совсем правильно: сегодня ты директор школы, а завтра - простой учитель.

В любом случае совместная работа с профсоюзом позволяет значительно увеличить эффективность управления. Порой директор вынужден общаться с сотрудниками в приказном тоне, а через профсоюзную организацию очень многие вопросы можно решить без применения императивных норм. Нужно стремиться к тому, чтобы приказ четко выполнялся, и если не с удовольствием, то хотя бы с пониманием.

В завершение еще раз подчеркну, что профсоюз не утратил своей роли, но нуждается в некоторой модернизации для сохранения собственной независимости, повышения уровня доверия со стороны своих членов. Именно он становится медиатором в конфликтах, защитником пострадавших. Члены организации должны понимать, что всегда получают объективную оценку и поддержку от людей, которые независимы от администрации школы. Профсоюз - это посредник и помощник, которому можно и нужно доверять, но механизмы его работы требуют регулярного обновления.

Гаянэ АБРАМЯН,
директор школы №2042
имени Лазаревых

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД — ТРУД БЕЗОПАСНЫЙ

КОЛИЧЕСТВО УПОЛНОМОЧЕННЫХ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1 684

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ, ВЫДАННЫЕ УПОЛНОМОЧЕННЫМИ
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕРОК

2 526

ФИНАНСИРОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ
ТРУДА — 871 МЛН 636 ТЫС. РУБЛЕЙ

871 636 000

Качество – основа развития

Приятно, когда твои ожидания оправдываются

Сегодня в системе столичного образования, на всех ее ступенях, идет активное обсуждение программы развития образования «Стратегия-2025». А что будет с нами, что будет с профсоюзом? До 2025 года всего-то 7 лет.

МГО профсоюза провела опрос среди председателей первичек «Профсоюзная организация: настоящее и будущее». Результаты опроса оказались очень любопытны. Так, на вопрос «Как вы оцениваете деятельность своей первички?» лишь четверть респондентов ответили оптимистично: «Полностью отвечает чаяниям членов профсоюза». На вопросе «Что произойдет с вашей первичкой через 2-3 года?» оптимизма у респондентов прибавилось, и почти половина ответили: «Станет более многочисленной и сильной».

Интересны результаты еще одного опроса МГО профсоюза - «Профсоюзный лидер - кто он?». Выяснилось, что председатели первичек в большей степени видят себя организаторами, а также считают, что работодатели находят в них партнера, а члены профсоюза - защитника. Часть процентов ушла в поддержку председателя-помощника. Удивительно, но вариант «председатель-лидер» не занял первые места, хотя 15% опрошенных готовы идти как раз за лидером!

Действительно, организаторская функция пронизывает все направления деятельности профсоюзных организаций и выборных органов. Анализ результатов окружного мониторинга позволил оценить, насколько эффективно решались организаторские задачи в каждой профсоюзной организации. Причем нельзя не учитывать, что наши первички очень разные и по числу работающих в комплексе, и по охвату профсоюзного членства. Так, самые крупные профсоюзные организации в СВАО - школа №1554, школа «Свиблово», школа «Глория». А в первую пятерку по количеству работников в организации (550 и более) входят школы «Глория», «Марьино роща», «Свиблово», школы №236, 962. Понятно, что чем крупнее организация, тем сложнее в исполнении организаторская функция. Однако для многих это не является помехой для качественного решения организаторских задач, поскольку данный показатель рассматривается прежде всего как мощный ресурс.

Организаторская функция является ведущей по всей вертикали управления профсоюза. Профсоюзная работа в нашей отрасли имеет свою специфику: она жестко закольцована в рамках учебного года. Мы традиционно начинаем год с профсоюзных уроков, в середине года делаем рывок на организацию новогодней кампании, и уже с февраля месяца все мысли о лете, о детском отдыхе, о лагере молодых. Но вот парадокс: несмотря на то что в нашей работе есть ме-

роприятия и программы, которые неожиданными не назовешь (они традиционны), активность первичек в них разная. Примечательно, что традиционно активны одни и те же и традиционно пассивны одни и те же.

У наших молодых есть выражение «победы цвета фиолета» (это корпоративный цвет молодежного крыла территориальной профсоюзной организации СВАО). И вот они, эти победы! В конкурсе МГО профсоюза «Педагогический старт» призером стала Анжелика Пантелеева, учитель русского языка и литературы школы «Свиблово», лауреатом - Евгения Попадьяна, учитель математики школы №1416. В конкурсе «Молодой лидер первички» победила Ирина Жилыева, педагог-психолог школы №1518. В конкурсе «Педагог года Москвы»-2018 победу в номинации «Воспитатель года» одержала Анна Дугина, воспитатель ШМК «Бибирево», звания лауреата в номинации «Учитель года» был удостоен Александр Негазов, учитель математики школы №1573. В интеллектуальной игре МГО «Брейн-ринг»-2017, профсоюзном квесте молодых педагогов Москвы, конкурсе на лучшее профсоюзное сообщество в социальных сетях 2017 года в номинации «Лучший аккаунт ТПО в Instagram» первое место заняла команда Совета молодых педагогов СВАО. Бесспорно, такие результаты заслуживают уважения. А главное - организаторская функция реализована на все 100%.

Для качественного исполнения организаторской функции в первичке важно систематизировать работу профкомов по направлениям деятельности, активизировать универсальные формы организаторской работы с применением современных подходов.

Увеличение профсоюзного бюджета напрямую зависит от роста профсоюзного членства. На предыдущей отчетной конференции ТПО СВАО было поддержано решение максимально сократить количество организаций с процентом членства ниже 50%. На сегодня из 9 осталась лишь одна - первичка школы №1955. Однако нельзя постоянно находиться и в пограничном состоянии (на уровне 50% - школы №1415, 1506, 285, 1482). Слова благодарности школам №2044, 962, 956, 950, 763, 166, «Марьино роща», где произошла значительная положительная динамика. А у первичек школ №1554, 1412, 950, 1370, «Свиблово», ЦДТ «Свиблово» и «Бибирево» есть хороший потенциал войти в группу профсоюзных организаций со стопроцентным членством, в которой пока находятся лишь две школы - №1518 и 1573.

В этом учебном году стартовала социальная программа МГО профсоюза «От спорта - к искусству», и Северо-Восток включился в ее реализацию. Спрос возрастал с каждым месяцем. В итоге было предоставлено более 5100 билетов для членов профсоюза и членов их семей на различные театральные площадки

столицы. Профсоюзные организации школ №1518, 967, 283, 763 и 1416 направили на реализацию данной программы от 15% до 20% профсоюзного бюджета.

Важно, что приоритетность статей расходов у каждой организации своя. Так, школа №763 направила более 42% своего профсоюзного бюджета на новогоднюю кампанию. А в приоритете статей расходов первичек школ №1554 и 1518 - экскурсионные программы, на которые было израсходовано 40% и 70% профбюджета соответственно.

Приоритетной статьёй расходов территориальной организации традиционно остается летний отдых. Мы имеем стабильные и качественные предложения по детскому отдыху от подмосковного лагеря «Дружба» (с дополнительной дотацией Правительства Москвы), а также предложения для семейного отдыха. Не обделены вниманием наши ветераны педагогического труда. Спа-

950, 953, 1370, 1381, 1494, ЦДТ «Свиблово».

Одним из важнейших ресурсов информирования о работе профкомов являются отчетно-выборные конференции. В этом году их было 18. Избрано 12 новых председателей. После каждой конференции наступает период ожидания перемен в работе первички, особенно если были проблемы и произошла смена председателя. И приятно, когда твои ожидания оправдываются. Пример тому школы №763, 956, 2044, «Марьино роща».

В соответствии с уставом одной из главных задач профсоюза является содействие его членам в повышении их профессионализма и конкурентоспособности. Профсоюз заинтересован в качественной работе коллег, поскольку от их результативной работы напрямую зависят стимулирующие выплаты, которые являются составной частью заработной платы. Профессиональное разви-

Представительство на всех уровнях управления образовательной организацией - это один из эффективных механизмов защитной деятельности, а каждый член профкома рассматривается прежде всего как представитель и защитник работника - члена профсоюза. Коллективно-договорная работа - целое направление профсоюзной работы в рамках исполнения представительских и защитных функций профкомов и председателей первичек.

Представительская и защитная функции профсоюза наиболее конкретные по содержанию, но самые сложные по исполнению, поскольку при их осуществлении профсоюз в лице его представителей приходится вступать в различные субъектные отношения с АУП, отделом кадров, бухгалтерией, специалистом по охране труда, председателями различных комиссий.

Правовая циклограмма работы профкома может послужить началом формирования системы внутреннего контроля соблюдения трудового законодательства, о которой договорились Департамент образования Москвы и МГО профсоюза, зафиксировав это в пункте 3.3.7 Отраслевого соглашения на 2017-2019 годы: «Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Главным показателем развития первички для нас все-таки остается уровень профсоюзного членства. И одним из внутренних условий мотивации вступления в профсоюз является стиль работы выборных профсоюзных органов: способность к осуществлению защитной деятельности, уровень организаторской и финансовой привлекательности, состояние информационной работы. Имидж профсоюза в сознании его членов связан с результатами деятельности профкома и его лидера.

Результаты мониторинга эффективности деятельности первичек образовательных организаций СВАО в 2018 году показали, что у нас есть такие лидеры, партнеры, защитники:

- Наталья Рыкалова (школа «Свиблово»);
- Юлия Типикина (школа №1554);
- Галина Макиева (школа №950);
- Елена Головова (школа №1381);
- Марина Баранчикова (школа №1370);
- Оксана Колесникова (школа №967);
- Наталья Куликова (школа №1518);
- Ирина Дулина (школа №166);
- Эльмира Назаровна (школа №1416);
- Вера Гуртовая (школа №763).

Ольга ПОЛЯКОВА,
председатель территориальной профсоюзной организации СВАО



сибо профсоюзным организациям школ №166, «Марьино роща», «Свиблово» за софинансирование данного направления.

Территориальная организация уделяет большое внимание размещению на различных публичных пространствах информации о своей работе, в связи с чем закономерна наша победа в конкурсе МГО профсоюза на лучшее профсоюзное сообщество в социальных сетях в трех номинациях. Соцсети - это тот самый пульс. И профсоюзные организации школ №16, 305, 950, 1381, 1494, 1554, «Свиблово», имея профсоюзные группы в социальных сетях, тем самым усиливают связку «информация - мотивация». Альтернативой социальным сетям являются средства массовой информации. И этот ресурс профессионально используют педагоги школы №1518.

Публичные доклады - еще один важный информационный ресурс. Это совместный труд и совместная зона ответственности председателя и профкома перед членами профсоюзной организации. Перед размещением в публичном пространстве документ должен быть утвержден на заседании профкома. Мониторинг публичных докладов показал очень ответственное отношение к данному вопросу первичек школ «Свиблово», №16, 166,

тие педагога - гарантия высокого качества его работы.

Сегодня нет проблем с поиском подходящих программ обучения. Операторы образовательных услуг стараются быть в тренде. Тем приятнее, что на этом образовательном поле достойную нишу занял центр правовой поддержки «Профзащита», одним из учредителей которого является МГО профсоюза.

В 2017-2018 учебном году по программам «Профзащиты» прошли обучение более 1300 работников образовательных организаций СВАО. Наиболее востребованной оказалась программа «Оказание первой помощи в образовательной организации», по которой обучились 404 человека из школ №709, 1220, 2044.

Однако необходимо больше уделять внимания обучению профсоюзного актива с целью повышения компетенций по направлениям работы. Предложения разнообразны. В числе операторов - МГО профсоюза, учебно-исследовательский центр МФП, «Школа тренеров» Общероссийского профсоюза образования.

Защитная функция профсоюза в сфере труда напрямую связана с социально-трудовыми правами работника и охватывает три основных направления: занятость, оплата труда и условия труда.

Вступать в профсоюз или нет - выбор исключительно самого работника. Принимая решение о вступлении, он должен знать, что профсоюз, как и любая другая организация, имеет свои правила и нормы, соблюдение которых обязательно для его членов, а также положительные и отрицательные стороны.

Совершенно очевидно, что одна из основных мотиваций сотрудников - материальная. Ни для кого не секрет, что наши коллеги, будь то учитель, воспитатель или директор школы, сегодня прагматичные люди. Поэтому сейчас, придя в профсоюз, человек в первую очередь спрашивает: «А что я буду иметь, вступив в него?» Ведь параллельно с правами у него появятся и обязанности: чтобы быть членом профсоюза, необходимо делать отчисления в размере 1% от заработной платы.

Тема мотивации профсоюзного членства и роста численности профсоюзных организаций занимает одно из первых мест по своей остроте и дискуссионности. Статус общественной организации дает возможность профессиональным союзам поставить себя в равное положение с органами власти и работодателями. Основным преимуществом профсоюзов в данном случае становится численность его членов: чем их больше и чем сплоченнее члены профсоюза, тем больше у них шансов привлечь внимание к своим проблемам не только работодателей, но и органов власти. Нашим профсоюзным организациям приходится решать целый спектр задач, касающихся как защиты социально-трудовых прав и интересов работников, так и создания материальной и моральной заинтересованности педагогов в профсоюзном членстве.

А что же нужно для повышения численности профсоюзной организации? Как достичь стопроцентного членства? Что нам мешает и что может помочь в решении этой непростой задачи?

Среди важных причин, которые влияют на членство, - неспособность еще многих лидеров профсоюзных комитетов в новых рыночных условиях защитить сво-

его члена профсоюза, когда возникает необходимость, а в целом ряде случаев - их пассивность при выполнении своих обязанностей, безучастность к судьбам рядовых членов профсоюза. Наражения вызывают стиль и методы работы председателей первичек.

Сегодня Профсоюз образования занимается многими вопросами, напрямую связанными с улучшением жизни педагогических работников. Это кадры и аттестация работников, заработная плата, гарантии и льготы, социальное партнерство, спорт, отдых и многое другое.

Говоря о повышении профсоюзного членства нельзя не сказать о взаимодействии между профкомом и руководителем образовательной организации. Очевидно одно - профсоюзная организация является неплохим

повышении профсоюзного членства не может быть и речи. Вторая ошибка - заботясь о работниках, профком во всем идет на конфронтацию с руководителем, подвергая сомнению все его решения, порой законные, пытаясь предъявить ему необоснованные претензии. Может ли это способствовать улучшению положения работников? Вряд ли. К сожалению, профсоюзные организации пока не выполняют значительных функций и не имеют серьезного веса в трудовых коллективах и в обществе, редко берут на себя роль буфера между сотрудниками и работодателями по отстаиванию интересов работников.

Что следует из всего сказанного? Вывод достаточно прост. Профсоюз силен своей численностью, организованностью и активностью. Профсоюзные ор-

ганизации обязаны взаимодействовать с работодателями по социально-экономическим и трудовым вопросам в интересах членов профсоюза. Именно профсоюзные комитеты должны быть инициаторами и использовать весь арсенал методов для укрепления этого взаимодействия. Чем лучше будет налажено взаимодействие, тем лучше и для коллектива, и для руководителя. Возможно, это в большинстве организаций уже есть, а где-то будет, и в итоге работники получат больше льгот и гарантий и реально ощутят преимущества профсоюзного членства.

А что можно сказать о руководителях как о социальных партнерах? Какой они видят работу профкома в своей организации? И важно ли им иметь большую профсоюзную организацию? Отношение к профсоюзу у руководителей неоднозначное. Одни являются членами профсоюза и с радостью встречают председателя и профсоюзный комитет, поддерживают авторитет профсоюза, отвечают, что люди не хотят вступать в профсоюз, тогда как сами же личным примером этому препятствуют - в лучшем случае отговаривают вступить, в худшем случае провоцируют на выход из профсоюза. Если же руководитель относится отрицательно к профсоюзу (к счастью, таких немного, но они есть), с ним тоже надо находить общий язык. Таким руководителям необходимо напоминать, что профсоюз им также нужен.

А собственно, зачем профсоюз нужен руководителю? Работнику - понятно. А руководителю? В лице профкома руководитель имеет представительный орган работников для выполнения трудового законодательства, заключения коллективного договора и соглашений по охране труда, учета мнения при принятии локальных нормативных актов. Наличие профсоюзного комитета способствует профилактике и законному разрешению трудовых споров и конфликтов, а практика показывает, что люди жалуются, и про-

верки, как правило, подтверждают обоснованность этих жалоб. Когда руководитель прислушивается к мнению профкома, острота вопроса сглаживается. В противном случае конфликты разрастаются и могут разрешиться увольнением самого руководителя. Профсоюз способствует формированию партнерских, доброжелательных отношений в коллективе, его сплочению.

Сейчас начался новый этап в развитии профсоюзного движения России, направленный на укрепление профсоюзов, на увеличение численности профсоюзных организаций, на формирование его организационного единства. Решению этих задач может способствовать правильно поставленная организационная и информационная работа на всех уровнях, в том числе на уровне директора школы и председателя профкома. Информированность членов профсоюза, регулярность информирования позволяют избежать критических ситуаций в профсоюзных организациях. Любой работник должен не только получать информацию о профсоюзе через листовки, стенды, сайты профсоюзной организации, социальные сети и так далее, но и иметь возможность личной беседы с председателем либо с представителем профсоюзного актива. Личное общение - основа профсоюзной работы. А отсутствие любой информации, информационный голод могут стать результатом потери профсоюзного членства.

Деятельности профсоюзных комитетов, председателей первичных профсоюзных организаций, на которых, в сущности, и замыкается сейчас весь объем профсоюзных действий по увеличению численности членов профсоюза, при всех их активности, знаниях и опыте не может быть достаточно, чтобы обеспечить стопроцентное членство. Нужна опора на активных, неравнодушных коллег, а главное - на директора школы, который своим примером показывает важность и необходимость профсоюзной организации как представительного органа работников.

Алла ИВАННИКОВА,
председатель территориальной профсоюзной организации ЦАО

Стопроцентная численность

Достичь и удержать

рычагом воздействия как на работодателя, так и на работника. Казалось бы, руководители образовательных учреждений должны видеть в лице профсоюза помощника во многих вопросах, ведь конечной целью и тех и других является улучшение условий труда сотрудников.

Также нельзя забывать, что главное в работе профкома по защите интересов работников - принципиальная позиция. Не все профсоюзные организации и председатели первичек ее придерживаются. К сожалению, часто профсоюзный актив совершает две серьезные ошибки. Первая - когда профком во всем идет на поводу у руководителя, соглашаясь со всеми его решениями, боясь ему возразить, забывая о том, что в первую очередь он защищает интересы своих работников. Такая позиция подрывает авторитет профсоюзной организации. Нужен ли такой профком работникам? Ответ очевиден: разумеется, нет. Отсюда возникает недоверие работников, и о-

рганизации обязаны взаимодействовать с работодателями по социально-экономическим и трудовым вопросам в интересах членов профсоюза. Именно профсоюзные комитеты должны быть инициаторами и использовать весь арсенал методов для укрепления этого взаимодействия. Чем лучше будет налажено взаимодействие, тем лучше и для коллектива, и для руководителя. Возможно, это в большинстве организаций уже есть, а где-то будет, и в итоге работники получат больше льгот и гарантий и реально ощутят преимущества профсоюзного членства.

А что можно сказать о руководителях как о социальных партнерах? Какой они видят работу профкома в своей организации? И важно ли им иметь большую профсоюзную организацию? Отношение к профсоюзу у руководителей неоднозначное. Одни являются членами профсоюза и с радостью встречают председателя и профсоюзный комитет, поддерживают авторитет проф-

союзного членства, отвечают, что люди не хотят вступать в профсоюз, тогда как сами же личным примером этому препятствуют - в лучшем случае отговаривают вступить, в худшем случае провоцируют на выход из профсоюза. Если же руководитель относится отрицательно к профсоюзу (к счастью, таких немного, но они есть), с ним тоже надо находить общий язык. Таким руководителям необходимо напоминать, что профсоюз им также нужен.

А собственно, зачем профсоюз нужен руководителю? Работнику - понятно. А руководителю? В лице профкома руководитель имеет представительный орган работников для выполнения трудового законодательства, заключения коллективного договора и соглашений по охране труда, учета мнения при принятии локальных нормативных актов. Наличие профсоюзного комитета способствует профилактике и законному разрешению трудовых споров и конфликтов, а практика показывает, что люди жалуются, и про-

Зачем он нужен?

Как показывает практика, школы, которые добиваются успеха, имеют более эффективное руководство и гибкое администрирование. Престиж профсоюзной организации определяют ее дела и конкретные достижения в защите социально-экономических прав, профессиональных интересов членов профсоюза, в насыщенной жизни коллектива, который живет единой семьей, решая самые «неудобные» вопросы.

В состав 35-го МСД входит 16 образовательных учреждений. Есть образовательные учреждения со стабильными результатами и ростом членства: это школы №1794, 1383, 222, ЦО

«Гермес», школы №2100, 1678, 1125.

Мы запланировали сразу несколько мероприятий по повышению профсоюзного членства. Сейчас разрабатывается программа, которая будет проводиться в течение всего 2018-2019 учебного года; подготовка к этой работе уже начата. Она включает в себя такие мероприятия, как собеседования с председателями профкомов первичек, встречи с директорами образовательных учреждений, анкетирование сотрудников, беседы с коллективами, проведение совместных отчетных собраний, а также обмен опытом с первичками, которые имеют успешный опыт мотивации, ведения документации, нашли и внедрили положительный алгоритм решения насущных вопросов. Здесь особо хочется отметить работу председателя пер-

вички школы №1576 Ирины Потаповой, которая разработала и внедрила обратную связь со всеми уполномоченными профсоюзного комитета, с коллективом каждого здания большого комплекса и с каждым членом профсоюза.

Вся работа с первичными профсоюзными организациями будет состоять из нескольких блоков. Я бы выделила три основных, на которые мы будем опираться: психологический, экономический и лидерский.

Психологический блок предполагает изучение потребностей людей. К нему как раз относится главный вопрос, который любят задавать работники: «Что мне даст ваш профсоюз?» Ответ - в тех горизонтах возможностей, которые открывает перед нами профсоюз для каждой конкретной организации, для каждого чело-

века. В этом блоке мы планируем провести анкетирование членов профсоюза для выявления их потребностей.

Экономический блок будет включать в себя проблемы, связанные с охраной и оплатой труда, режимом работы и отдыха. Для решения вопросов этого блока прежде всего нужно помочь создать грамотную профсоюзную организацию с лидером! Надо помнить, что профсоюзы всегда создавались для экономической борьбы. Мероприятия по увеличению количества членов в каждой профсоюзной организации станут результативными тогда, когда работники будут чувствовать поддержку и заботу о них. Поэтому важнейшим правилом в нашей работе является обязательное видение всех членов профсоюза и отдельно каждого. Собственно, на это и направле-

ны все мероприятия, которые запланированы на 2018-2019 годы.

Успех коллектива зависит от дружной команды профессионалов. У команды в свою очередь всегда должен быть капитан - человек, который направит и поведет за собой. Этой командой должны стать социальные партнеры: директор и администрация образовательного учреждения, председатель профсоюзной организации и профком. В этом случае можно прогнозировать успешность школы, популярность директора и процветание коллектива.

Не всегда можно победить, но сделать себя непобедимым можно всегда!

Аида АЙВАЗОВА,
учитель технологии,
председатель первичной профсоюзной организации школы №1794

В современной школе все большее внимание уделяется развитию социального партнерства как форме общественно-государственного управления образовательной организацией. Одним из ведущих социальных партнеров, участвующих в управлении школой, выступает профсоюзная организация. Обладая определенными правами и полномочиями, профсоюзная организация реально участвует в регулировании трудовых отношений педагогов, их учебной нагрузки, оплаты труда, создании оптимальных условий, обобщении и распространении передового педагогического опыта, повышении квалификации учителей.

Школьные профсоюзные комитеты, действуя в интересах работников, стремятся обеспечить высокий уровень сохранности и эффективного использования средств профсоюза, направляемых на реализацию уставных целей и задач по защите социально-трудовых прав его членов. Но многолетний опыт работы профсоюзов свидетельствует о том, что для четкой работы первичных профсоюзных организаций необходимо проводить системные ревизионные мероприятия, направленные на проверку организационной и финансово-хозяйственной деятельности профкомов. Кто должен осуществлять внутрипрофсоюзный контроль в школе? Общественным выборным органом, обладающим такими полномочиями «на местах», является контрольно-ревизионная комиссия. Готовы ли к этой роли члены школьных контрольно-ревизионных комиссий? Как организовать эту работу правильно и неформально?

В территориальной профсоюзной организации работников

САО есть четкое понимание того, что контрольно-ревизионным комиссиям, действующим в образовательных организациях, отводится важная роль в обеспечении контроля порядка сбора и перечисления профсоюзных взносов, соблюдения принципа открытости и гласности в деятельности профорганизаций. Свою роль сегодня мы видим в оказании реальной помощи профсоюзным активистам в выполнении этой важной общественной задачи. С этой целью в нашем округе в течение последних лет проводятся регулярные обучающие семинары для председателей профсоюзных комитетов и членов контрольно-ревизионных комиссий первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений САО. На них участники учатся тому, как правильно организовать работу по отслеживанию расходования средств профсоюзного бюджета на уставную деятельность и как предотвратить их нецелевое использование; рассматривают вопросы, связанные с контрольными действиями по

Ревизор для первички

проверкам законности и обоснованности хозяйственных и финансовых операций, правильности их отражения в бухгалтерском учете. Большое внимание на семинарах уделяется и защите социально-трудовых прав членов профсоюза. При проведении семинаров мы не только используем знания и опыт работы контрольно-ревизионной комиссии ТПО САО, но и приглашаем к участию работников отдела образования учебно-исследовательского центра МФП.

Контрольно-ревизионная комиссия ТПО САО в соответствии с планом осуществляет в образовательных организациях про-

верки правильности исчисления и удержания профсоюзных взносов, а также своевременности и полноты их перечисления. О результатах проверок председатель комиссии Татьяна Симанкова доложила на расширенном заседании Комитета ТПО САО 5 июня этого года. Основными ошибками являются удержание профсоюзных взносов в неполном объеме: не со всех видов доходов удерживаются профсоюзные взносы. Например, при проверке лицевых счетов сотрудников было выявлено, что взносы не были удержаны с отпускных и стимулирующих выплат. Информационные письма о постановле-

нии комитета направлены во все первичные организации.

Понимая, как важно сегодня повышать юридическую компетентность и финансовую грамотность председателей профсоюзных комитетов и членов контрольно-ревизионных комиссий, мы планируем продолжить проведение обучающих семинаров для профсоюзного актива первичек САО в 2018-2019 учебном году.

Галина ЗИМИНА,
заместитель директора школы
№1794, заместитель председателя контрольно-ревизионной комиссии территориальной профсоюзной организации САО



Сфера, в которой нет компромиссов

Охрана труда - это та область, в которой компромиссов быть не должно, поскольку речь идет о жизни и здоровье людей - как педагогов, так и их учеников. Поэтому к вопросам безопасности в нашей организации - школе №2200 - мы подходим основательно и со всей ответственностью. Конечно, лучшая награда за труды - отсутствие случаев травматизма на производстве, но вместе с тем оценка нашей деятельности специалистами МГО профсоюза нам тоже очень дорога: в 2017 году мы участвовали в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» и заняли первое место. Что нам помогло победить? Думаем, комплексная работа и умение работать сообща. А подтверждением того, что мы одна команда, является стопроцентное членство сотрудников нашей школы в профсоюзе.

Приказом директора в нашей школе создана и работает комиссия по охране труда, а на профсоюзном собрании избраны уполномоченные лица по охране труда.

Уполномоченный является членом различных комиссий: по охране труда, по специальной оценке условий труда, по рассмотрению несчастных случаев на производстве, по прохождению предварительного и периодических медицинских осмотров.

Он следит за исправностью оборудования в классах, осматривает здания, помещения и прилегающую территорию, участвует в составлении акта приемки образовательного учреждения к началу учебного года, проверяет, своевременно ли проводятся инструктажи по охране труда и обеспечиваются ли работники спецодеждой, а также оформляет представления о нарушении охраны труда по результатам проверок.

За 2017 год уполномоченный выдал 74 представления руководителю и завхозам, и все его замечания были нами устранены. Отремонтированы песочни-

цы, пополнены аптечки, проведен косметический ремонт входных тамбуров, классов и групп, заменены или отремонтированы напольные покрытия, заменены малые архитектурные формы на групповых участках.

Понимая важность доверенного направления, специалисты и уполномоченные по охране труда постоянно проходят обучение. Если говорить о последних занятиях, в которых участвовали наши представители, то это семинары, проводившиеся на центральных профсоюзных курсах МФП и на базе школы №1852.

Более того, необходимые знания имеют все работники образовательной организации: они прошли обучение по охране труда, электробезопасности, пожарной безопасности, экологической безопасности, гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям, оказанию первой помощи пострадавшим.

В школе имеется вся документация по охране труда и технике безопасности. Планы эвакуации людей в случае пожара разработаны для каждого этажа в каждом здании школы и вывешены

на видном месте. Электрооборудование соответствует правилам электробезопасности, составлен энергетический паспорт образовательного учреждения. В кабинетах и спортивных залах расположены информационные стенды по технике безопасности образовательного процесса. На всех рабочих местах проведена специальная оценка условий труда.

Безусловно, вопросы по охране труда поднимаются на заседаниях профкома. Также - и это немаловажно - охране труда выделен раздел в коллективном договоре. В нем отражены вопросы, связанные с проведением специальной оценки условий труда; компенсацией за работу во вредных условиях; порядком прохождения медицинских осмотров; обеспечением средствами индивидуальной защиты работников.

Одним из приложений к коллективному договору является соглашение по охране труда, которое заключается с профсоюзным комитетом ежегодно. В нем определяются организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их вы-

полнения, ответственные лица. Причем дважды в год подводятся итоги по выполнению условий этого соглашения.

Поэтому неудивительно, что Всемирный день охраны труда, который по инициативе Международной организации труда ежегодно отмечается 28 апреля, не остается для нас незамеченным. В 2017 году профком нашей школы и администрация разработали целый план мероприятий к этому дню, а за их подготовку и проведение отвечала специально созданная рабочая группа.

Наши результаты - это итог общей работы. Работы в связке «директор - уполномоченный по охране труда - профсоюзная организация».

Екатерина МАРКОВА,
директор школы №2200;
Валентина ЧАЛЮАН,
учитель информатики,
председатель первичной профсоюзной организации школы №2200;
Наталья ФОМОЧКИНА,
педагог-психолог,
уполномоченный по охране труда школы №2200

УЧИТЬСЯ, ЧТОБЫ УЧИТЬ

Научный подход

В условиях модернизации образования профессиональному развитию педагогов отводится одна из ключевых ролей. Развитие педагогического потенциала рассматривается как фактор обновления качества образования. При этом содержание, технологии и само назначение образования в современном мире существенно меняются.

Потребность в профессиональном развитии испытывают как молодые специалисты, так и имеющие значительный опыт. Молодые педагоги, недавно окончившие вузы и получившие там хороший багаж современных знаний, зачастую сталкиваются с трудностями в их практическом применении. В то же время обновляющиеся требования современного образования, быстро развивающиеся технологии требуют постоянного совершенствования компетенций опытных педагогов.

Таким образом, успешная профессиональная деятельность педагога сегодня невозможна без постоянного совершенствования. Понимая значимость профессионального развития, МГО профсоюза выделяет работу по повышению профессионализма педагогических кадров, организации обучения молодых педагогов в качестве одного из приоритетных направлений своей деятельности. Надежным партнером в реализации профсоюзных проектов в этой области выступает центр правовой поддержки «Профзащита».

«Профзащита» имеет лицензию на реализацию образовательных программ дополнительного профессионального образования. Начиная с 2015 года на базе центра проводятся различные курсы повышения квалификации работников образования. Важное место среди них занимает блок программ, направленных на профессиональное развитие педагогов.

Еще недавно повышение квалификации педагогических работников московских школ осуществлялось на основе централизованно размещаемых органами управления образованием государственных заказов, формиро-

вавшихся исходя из широко понимаемых потребностей сферы образования в квалифицированных кадрах. Это не позволяло в должной степени учитывать специфику деятельности конкретных образовательных учреждений.

Однако принцип финансирования был изменен, и сейчас средства на повышение квалификации педагогов доводятся непосредственно до московских школ, поэтому они сами выступают заказчиками и имеют возможность выбора программ исходя из своих потребностей.

В 2015 году «Профзащита» организовала первые курсы повышения квалификации педагогических работников, и, несмотря



на большую конкуренцию в сфере дополнительного профессионального образования, мы увидели большой интерес к ним со стороны образовательных организаций: практически все отзывы носили позитивный характер. Со временем своим внимательным и ответственным отношением нам удалось к первоначальному интересу добавить доверие московских педагогов к высокому профессионализму и качеству предлагаемых нами курсов, завоевать уважение и хорошую репутацию подготовкой актуальных и уникальных современных программ повышения квалификации педагогов.

В рамках реализуемых нами программ используются самые успешные практико-ориентированные технологии, личностно ориентированные подходы, ин-



тенсивные тренинги, коучинги и мастер-классы. Большое внимание уделяется развитию коммуникативной компетентности педагогов и мастерства мотивирования обучающихся, прогрессивным технологиям и методикам реализации образовательного процесса, а также опыту использования инновационных методик преподавания за рубежом.

Мы развиваем сотрудничество с зарубежными партнерами - признанными лидерами в сфере развития образования. В сотрудничестве с ними мы адаптируем эксклюзивные учебные материалы международных курсов для работников системы образования, обеспечиваем методическое сопровождение педагогов на всех этапах обучения и консультирование со стороны высококвалифицированных тренеров. Нами уже

реализуются программы повышения квалификации педагогов, разработанные вместе с партнерами из Сингапура и Эстонии.

Основываясь на поступающих запросах от московских школ, мы уделяем особое внимание практико-ориентированности курсов - овладению практическими умениями, ноу-хау, знакомству с нестандартными методическими структурами, освоению новых технологий, формированию у педагогов профессиональных компетенций за счет выполнения ими реальных практических задач в учебное время.

Так, в рамках итоговой аттестации по нашим программам педагоги, используя изученные на курсе технологии, разрабатывают учебное занятие и проводят его, а затем участвуют в его публичном обсуждении. Тем самым осуществляется необходимая для овладения компетенциями корректирующая обратная связь.

Еще одна особенность наших курсов заключается в том, что для лучшего освоения программы мы стараемся привлекать к их проведению не только профессиональных тренеров, но также московских педагогов, уже прошедших обучение и имеющих успешный опыт применения освоенных технологий.

Таким образом, основная цель организуемых нами курсов - практическое формирование и развитие профессиональных компетенций педагогов с использованием современных методик.

В целях обеспечения профессионального развития педагогов нами были организованы такие актуальные курсы повышения квалификации, как:

- «Оказание первой помощи в образовательной организации»;
- «Развивающие беседы как эффективная форма работы с учащимися и их родителями в условиях создания личностно ориентированной образовательной среды организации»;
- «Развивающие беседы для воспитателей»;
- «Развитие культуры мышления школьников» и «Развитие мыслительного потенциала»;
- «Инновационные технологии познавательного, социально-коммуникативного и речевого развития детей дошкольного возраста в контексте современного образования»;

- «Управление проектной деятельностью в образовательной организации»;

- «Профессиональная мастерская молодого педагога: актуальные направления непрерывного профессионального развития в условиях модернизации российского образования».

Всего в рамках совместных проектов «Профзащиты» и МГО профсоюза организовано более 20 различных программ повышения квалификации и развития профессионального мастерства педагогов. Все предлагаемые на наших курсах технологии и методики организации образовательной деятельности тесно связаны с образовательной политикой РФ и федеральными государственными образовательными стандартами, при этом они ориентированы на достижение качественного образования мирового класса. Все программы рекомендованы Экспертным советом ДПО.

В планах МГО профсоюза и «Профзащиты» - продолжение реализации успешных совместных проектов, дальнейшая организация мероприятий для профессионального развития педагогических работников, расширение спектра актуальных программ повышения квалификации педагогов за счет гибкого реагирования на происходящие в образовании изменения и разработки вместе с заинтересованными работодателями инновационных программ повышения квалификации.

В ближайшем будущем усилятся практико-ориентированный характер наших курсов, будет развиваться социальное партнерство со школами путем подготовки на основе их запросов курсов индивидуальных программ повышения квалификации педагогов для конкретных школ. При этом основными содержательными ориентирами в разработке программ повышения квалификации педагогов для нас, безусловно, останутся ФГОС (требования к образовательным результатам) и профессиональный стандарт (построение и реализация образовательного процесса, проектирование и реализация образовательной программы).

Сергей КАНДРИКОВ,
директор центра правовой
поддержки педагогов
«Профзащита»



В начале осени 2017 года в Москве проходил международный форум «Город образования». Десятки тысяч посетителей, большинство из них - учителя, воспитатели, преподаватели вузов... Повсюду яркие стенды, площадки с последними техническими достижениями. Среди участников форума - наш профсоюз.

Три дня представители профсоюза общались с посетителями, давали бесплатные юридические консультации, рассказывали о правильной организации охраны труда... Однако среди всей этой коммуникации часто повторялся один и тот же шаблонный диалог:

- Здравствуйте, проходите к нашему профсоюзному стенду, получите бесплатную консультацию по интересующему вас вопросу. Кстати, а вы член профсоюза?

- Здравствуйте, я член профсоюза, но думаю оттуда выйти.

- А расскажите, почему, если не секрет.

- Мне профсоюз ничего не дает, какой смысл мне в нем быть?

- Как это ничего? Прямо совсем ничего? А вы, например, когда-нибудь ходили бесплатно в театр или на хоккей от профсоюза?

- Нет, в первый раз слышу.

- Как же так, у нас целая социальная программа «От спорта - к искусству», давайте покажу.

- Слушайте, я уже больше 10 лет в профсоюзе, ничего об этом не знал.

- А еще у нас есть Кредитный союз учителей, бесплатные консультации по любым вопросам, связанным с вашей работой, мы занимаемся организацией отдыха членов профсоюза с внушительной дотацией, и я уже не говорю про защиту прав, интересов, работу в рамках социального партнерства...

- Знаете, я, пожалуй, с выходом из профсоюза повременю.

Конечно, это не дословный пересказ одной из консульта-

ций у профсоюзного стенда, но диалоги такого плана возникали практически постоянно. Одни не знают, зачем оставаться в профсоюзе, другие - зачем в него вступать.

И это обидно. Обидно, потому что мы действительно работаем, потому что сегодня быть в профсоюзе как минимум выгодно. Два-три похода за месяц в театр или на спортивные матчи, приобретение профсоюзной путевки, получение той или иной скидки и ощущение постоянной защищенности легко окупают все профсоюзные взносы. Од-

нако нам хочется рассказать не про то, как хорошо быть членом профсоюза. Хочется поговорить о проблеме информированности.

Уже больше двух лет МГО профсоюза занимается активным ведением социальных сетей, сайта. Там размещается вся информация о социальных программах и других проектах, публикуются новости о прошедших мероприятиях, анонсы. За это время на наши информационные ресурсы подписались тысячи человек, десятки тысяч так или иначе просматривают их, однако этого мало.

Даже отличная информационная работа на уровне городской организации не сможет полностью решить проблему информированности всех членов профсоюза, если в таком же русле не будут действовать территориальные и первичные профсоюзные организации.

Именно поэтому в прошедшем учебном году наше особое внимание было уделено развитию

социальных сетей ТПО. Для них впервые был проведен специальный конкурс, было организовано обучение для администраторов профсоюзных сообществ, а затем запущена программа по раскрутке этих страниц.

Иногда нас спрашивают, зачем мы это делаем, для кого? Однако нам легко ответить на этот вопрос. Наша цель - донести информацию до каждого члена профсоюза. Наша цель - сделать так, чтобы не осталось ни одного человека, который мог бы сказать, что профсоюз ему ничего не дает. Наша цель - по-

бликаций, с качеством создаваемого материала, однако и с этим мы сможем справиться, продолжив обучение администраторов сообществ, мотивируя их на продолжение этой важной работы.

Даже на уровне первичных профсоюзных организаций заметно некое оживление. Все чаще записи МГО профсоюза в социальных сетях репостят в сообществах отдельных школ или колледжей. Однако именно с первичками в будущем предстоит основная работа. Проблемы здесь возникают глобальные. Например, большинство подоб-

ных сообществ не создают собственную информацию, а лишь забирают ее у других страниц. Из-за этого пользователи не видят смысла подписываться на сообщества первичек, поэтому зачастую они имеют меньше 50 посетителей в месяц. Впрочем, даже самые тяжелые задачи уже не пугают нас, сегодня мы уверены в том, что процесс улучшения информационной работы на всех уровнях уже не остановить, он будет только набирать обороты.

Надеемся, что через год, в следующем профсоюзном выпуске «Учительской газеты-Москвы», мы расскажем вам о новых победах на пути к всеобщей информированности, прочитаем эту статью снова и останемся удовлетворены сделанным объемом работы. Информация - главный мотиватор профсоюзного членства.

Сергей ВЬЮНКОВ,
главный специалист
информационного отдела МГО
профсоюза

Приоритетное направление

Многообразие информационных ресурсов, задействованных в образовательном пространстве, и огромный информационный поток, который они порождают, стали неотъемлемой частью повседневной жизни педагогического сообщества.

По опыту работы я могу сказать, что умение преподнести и донести информацию вовремя, лаконично, интересно, не допустить потерю информации «по дороге» - одна из важнейших задач профсоюзной организации.

Дойти до каждого - цель, которую ставит перед собой территориальная профсоюзная организация ЦАО, и в ее дальнейшей реализации нам помогли принципы проектного управления. Весной 2018 года МГО профсоюза совместно с МГПУ было организовано обучение проектному управлению. Мне, непосредственному участнику этого увлекательного процесса, было интересно постигать тонкости управления проектом в области информационной работы. Нашей командой вместе с модераторами был разработан проект по созданию информационного портала МГО профсоюза, объединяющего информационные пространства всех территориальных профсоюзных организаций. Разработка проекта была нацелена на достижение результата (и это крайне важно, потому что иначе она бы стала бесполезной затеей).

Сделать организацию лучше, дать возможность заинтересоваться деятельностью профсоюзной организации, дойти до сердец и показать, какой насыщенной, интересной, яркой может быть жизнь члена профсоюза - именно эти задачи наша группа поставила перед собой при разработке проекта.

При разработке командного проекта я увидела, как все меняется, когда каждый полностью вкладывается в общие цели и задачи, ищет новые ориентиры, опираясь на те проблемы, которые существуют сегодня при получении информации.

В конечном счете после двухдневного мозгового штурма мы достигли уверенности в том, что каждому человеку захочется посетить новый информационный портал МГО профсоюза с интуитивно понятным интерфейсом, стильным дизайном, банком нормативной документации, информационной лентой территориальных профсоюзных организаций, инструментарием дистанционного обучения с перечнем программ, сервисом онлайн-консультирования и различными интерактивными функциональными сервисами. Как сказал Бенджамин Дизраэли, «как правило, наибольшего успеха добивается тот, кто располагает лучшей информацией».

Оксана МАКАРОВА,
заместитель председателя
территориальной профсоюзной
организации ЦАО

Обратная связь

Нам важно, чтобы любая информация о деятельности профсоюза была правильно воспринята работником, побудила его присоединиться к совместной работе, поучаствовать в профсоюзной акции, принять к сведению важную информацию.

Сегодня мы задействуем множество рычагов коммуникации. Это и выступления на планерках и педагогических советах, и личное общение, и, конечно, более современные каналы - корпоративная почта, сайты школы, территориальной профсоюзной организации ЮБАО и МГО профсоюза.

Мы определились с оптимальным для нас набором информационных инструментов: сайт школы, корпоративная почта, мессенджер WhatsApp.

Корпоративная почта - это легкий способ получения информации каждым членом первички.

Именно благодаря ей оперативно оповещаются и все остальные члены трудового коллектива. Информация, полученная через данный ресурс, является дополнительной мотивацией для тех, кто еще не присоединился к профсоюзному движению. Корпоративная почта дает возможность работать с документами различного типа и размера, а также осуществлять индивидуальную переписку. Однако, как выяснилось, корпоративной почтой пользуются в основном в рабочее время, и не у всех она привязана к личным гаджетам, поэтому был необходим еще один - более мобильный и оперативный - канал для связи.

WhatsApp оказался наиболее популярным мессенджером в нашем коллективе. Данная программа предоставляет участникам группы возможность общаться в режиме онлайн, экстренно решать проблемы, получать напоминания о необходимости взглянуть в корпоративную почту.

Самый стандартизированный ресурс - страничка профсоюзной организации на сайте школы. Информация, размещенная на ней, не требует частого обновления. Тем не менее она очень важная: это и коллективный договор, и состав профкома, и ссылки, полезные для любого члена профсоюза.

Информация, которую необходимо сообщить коллективу, обязательно анализируется и перерабатывается через тот информационный канал, который работает наиболее продуктивно.

Таким образом, мы постарались учесть и задействовать преимущества каждого сервиса и уйти от дублирования одной и той же информации по разным средствам связи. По динамике роста членства в нашей организации можно сказать, что мы идем в правильном направлении.

Комплексная работа первичной профсоюзной организации

базируется на фундаменте эффективно выстроенной информационной работы. Наша работа продолжается. В ближайших планах с учетом расширения учебного комплекса - создание условий для проведения видеоконференций профкома. И, конечно, в следующем учебном году мы начнем создавать странички в социальных сетях, что будет полностью соответствовать современным веяниям.

Виктория УШАНОВА,
учитель физики, председатель
первичной профсоюзной
организации школы имени
А.Боровика;
Светлана ЗОЛотова,
учитель математики, член
профсоюзного комитета
первичной профсоюзной
организации школы имени
А.Боровика;
Светлана ЧАЩИНА,
учитель химии, член первичной
профсоюзной организации
школы имени **А.Боровика**



Пространство трансформаций

Жизнь, способная подарить радость от общественно полезной деятельности

**Вошедшие (а скорее во-
рвавшиеся!) в нашу жизнь
современные технологии
изменили многое в обра-
зовательном процессе и в
сложившемся за десятиле-
тия укладе школьной проф-
союзной организации.**

Мы, например, заменили традиционные стенды яркими инфозкранами мониторов, установленными в каждом здании, что в разы ускоряет передачу оперативной информации в масштабах образовательного комплекса. Мы общаемся в мессенджерах и ведем профсоюзные странички в социальных сетях, где каждый может опубликовать свои достижения, задать вопрос, поделиться важным и значимым. Мы нашли энтузиастов, которые в течение учебного года ведут несколько кружков для работников нашей школы, включая наших уважаемых ветеранов. Это кружки танцев, дизайна, риторики, рисунка, невероятно сплотившие людей по интересам, сдружившие их!.. Я, как председатель первички, глубоко убеждена, что лучшим мотиватором профсоюзного членства является насыщенная внутренняя жизнь организации, способная подарить людям свободу самовыражения, личностный рост и радость от общественно полезной деятельности.

В нашей школе мы привыкли к стремительности, к тому, что будущее наступает сегодня. И первичная профсоюзная организация стала не просто общественным объединением: она стала одним из лидеров изменений во всех областях школьной жизни. Так произошло с патриотическим проектом «Боевой листок», который снискал огромное количество благодарностей и признание у жителей района Зябликово, увидевших воочию военные подвиги своих земляков, и инициатором которого выступил профком. Так случилось с музейными «воскресниками», во время которых руко-

водитель наших школьных музеев знакомила педагогов с достопримечательностями Москвы. Но главная польза этих и других проектов, вышедших из «недр» первички, в том, что позже педагоги выходят с ними на уровень коллективных творческих дел со своими воспитанниками, обучающимися, семьями. А значит, будущее каждой первички - стать связующим звеном между всеми составляющими воспитательной работы, интеллектуального развития ребят, формирования их социальной мобильности и гражданской ответственности. Будущее первички - стать рупором гуманности, средством, позволяющим за коллективом видеть человека. Будущее первички - надежное социальное партнерство с административной командой и руководителем.

Но за образом идеальной первички, конечно, должен стоять кропотливый аналитический труд ее руководителя, комитета и актива. Как спланировать деятельность организации, чтобы с профсоюзом каждому было «весело и выгодно», полезно и нужно? У профсоюза должна быть своя стратегия. Не важно, «2025», «2030» или какая-то. Должен быть, я уверена, вектор движения, заданный сообществом. Но, как и куда его направить, решать возможно только вместе. И в этом случае нашей первичке пришли на помощь так называемые трансформационные игры, которые мы проводили большими и малыми группами, а потом и всей профсоюзной организацией в рамках полугодовых стратегических сессий. Игра - это то, что совершенно не связано с возрастом, социальным положением, условиями или возможностями. Ведь очевидно, что весь сегодняшний мир геймофицирован.

Для выработки стратегии развития (а это было главным для нас запросом) путешествие в мир деловых игр мы совершали по лайт-версии Matrix, чтобы путем структурированного управ-

ляемого «мозгового штурма» выработать стратегию и тактику с акцентом на совместную работу, поиск нестандартных решений и генерирование идей в рамках «колеса баланса» нашей профсоюзной организации. Одной из задач этого интерактива, кстати, можно назвать и построение конкурентоспособной организации, самообучающейся и обладающей благоприятной деловой репутацией.

Все направления поддержки, помощи и защиты, которые осуществляет профсоюз за пресловутый 1%, мы объединили в восемь секторов, которые составили идеальное «колесо» профсоюзного баланса. Потом увидели, на каком «колесе» едет наша ППО (не очень, как оказалось, круглом!), а затем в течение сессии игр пробовали «прокатать» наше «колесо».

Это была настоящая игра с карточками, столами и презентацией результатов. Презентовали результаты наши педагоги на основе сказкотерапии, осуществляя перенос игрового запроса на сказочных персонажей и их взаимодействие. Темп игры был высоким, но понятным для всех игроков, а главным ее принципом стала инновация. Так, играя, мы создавали для своей профсоюзной организации очертания, в которых где-то угадывались, а где-то были отчетливо зримы ожидания каждого работника, ожидания от настоящего и будущего профсоюза.

Нам многому предстоит учиться друг у друга, и в заключение разговора я хотела бы пожелать Московской электронной школе включить профсоюз в свой огромный ресурс, чтобы каждая первичка могла передать коллегам свои сценарии профсоюзного успеха!..

Светлана БИРЮКОВА,
учитель русского языка и
литературы, председатель
первичной профсоюзной
организации школы №534

Командообразование

Зачем оно профактиву?

Наша основная задача - сплотить коллектив, сделать каждого сотрудника его активным участником, помочь раскрыть свой потенциал как учителя, как члена коллектива и профсоюзного сообщества. При этом важно шагать в ногу со временем. Это значит найти свое место в публичном пространстве, сделать намеченные организацией цели важными целями профсоюза. Активная работа председателя, поддержка директора, сплоченность коллектива - вот три кита крупной первички.

Какой же он, профсоюз будущего? На мой взгляд, это организация, которая не только отстаивает интересы сотрудников, но и помогает наладить дружескую атмосферу внутри коллектива. Для этого существует немало методов, как проверенных временем, так и новых. Один из них - корпоративный тимбилдинг, или командообразование. Чем он хорош для нас? Тем, что проводимые в его рамках мероприятия повышают лояльность сотрудников к своей компании и способствуют улучшению психологической атмосферы в коллективе.

Здесь возникает вопрос: как нам поможет тимбилдинг, если мы работаем в разных зданиях и практически не видим друг друга? Действительно, проще объединить коллектив, работающий в одном здании. Однако, даже если мы не ежедневно взаимодействуем друг с другом, чувство принадлежности к команде важно. И тимбилдинг поможет сотрудникам лучше узнать своих коллег, сблизиться с ними, даст возможность раскрыть свои лучшие качества. Таким образом, каждый работник получит уверенность в собственной значимости для коллектива.

С чего же нужно начинать работу? Думаю, с выработки целей, которые имеют коллективную значимость. Это позволит педагогам выбрать лучшие направления деятельности для их достижения, сформирует благоприятную атмосферу внутри команды. А основой должна стать слаженная работа всех участников коллектива.

Конечно, хотелось бы, чтобы все сотрудники понимали свою ответственность и серьезно подходили к выполнению своих обязанностей, ощущали себя звеном единой цепи. Чтобы это произошло, профсоюзу необходимо создать условия для совершенствования как личных показателей человека, так и общих. В настоящее же время работа первички направлена преимущественно на материальное стимулирование, а творческий подход уходит на второй план. Это не совсем правильно, так как мы лишаем людей возможности общения, узнавания других не как своих коллег, а как людей, имеющих собственные увлечения и, возможно, желающих поделиться ими с остальными. Командные соревнования, тренинги, квесты, творческие за-

дания, выездные мероприятия помогут работникам интересно и с пользой провести время, пообщаться с коллегами в неформальной обстановке.

Конечно, командообразование - это процесс, который требует тщательной подготовки, и потому сразу увидеть результаты невозможно. Сформировать команду из сотрудников за одно мероприятие нереально, здесь нужны системный подход, введение корпоративных традиций и, что немаловажно, дальнейшее их поддержание. Поэтому считаю, что командообразование нужно внедрять последовательно, как при подъеме по лестнице, где с каждой новой ступенью устраняется проблема, мешающая коллективу чувствовать себя командой. При этом все мероприятия лучше разрабатывать с учетом сильных и слабых сторон группы. И от того, насколько долгосрочным будет сотрудничество участников команды, зависят ее успех и результативность. На мой взгляд, именно тимбилдинг поможет развить у сотрудников привязанность к работе, сформировать верность своему делу, интересам коллектива.

Если мы хотим добиться того, чтобы наши сотрудники считали коллектив семьей, а работу - местом получения положительных эмоций, нам необходимо переосмотреть свои взгляды на профсоюзную работу. Современное общество требует совершенно иного подхода, предлагая в качестве основного метода командообразование, при котором общение работников происходит в непринужденной, дружеской обстановке. Экскурсии, коллективные походы в театр, культурные и спортивные мероприятия - в результате этого смешиваются понятия «досуг» и «работа», что сплачивает коллектив и приводит к повышению эффективности труда.

Немалая роль здесь отводится руководителю. Если он действительно видит будущее в командной работе и сам готов управлять соответствующим образом, то ему следует продумать те мероприятия, которые приведут коллектив к намеченной цели. Например, игровые тимбилдинги - менее эффективный путь создания рабочих команд. Лучше работают стратегические командообразующие сессии. Именно они дают понимание, что для успешного прохождения пути от группы к команде необходимы высокая мотивация, готовность давать и получать обратную связь, готовность вкладываться в общий успех и помогать успеху других участников.

Реализация полного спектра эффективных методов работы с коллективом поможет превратить его в настоящую команду, которой все по плечу. Это и есть цель, к которой стремится наша профсоюзная организация и которая ведет ее к положительным результатам.

Ирина ГЛАГОЛЕВА,
учитель начальных классов,
председатель первичной
профсоюзной организации
школы №41 имени Г.А.Тарана

Черноморское побережье, поселок Абрау-Дюрсо, пансионат «Морьяк». Здесь на протяжении двух смен работала профсоюзная школа будущего руководителя «Новый вектор»-2018. В этом году она была посвящена теме «Педагогическое лидерство: от руководства детским коллективом до признания коллег». Задачами профсоюзной школы стали содействие в адаптации молодых педагогов и повышение мотивации к профессиональному развитию.

Подготовка к профсоюзной школе началась еще задолго до открытия первой смены - МГО профсоюза организовала тренинги для руководителей окружных команд молодых педагогов. Темы занятий были подобраны в соответствии с общей концепцией предстоящего выезда: «Я - лидер!», «Проектирование содержания профсоюзной школы будущего руководителя «Новый вектор»-2018, «Учитель-управленец: миф или реальность?». Семинары вели специально приглашенные преподаватели московских педагогических университетов: доктор педагогических наук, профессор Наталья Жадько и кандидат биологических наук, профессор Наталья Галеева.

До поездки в Абрау-Дюрсо участники прошли входное тестирование на базе Московского центра развития кадрового потенциала образования: молодым специалистам помогли выявить дефициты, мешающие карьерному росту, и составить «дорожную карту» по их устранению.

Программа курса повышения квалификации, реализуемая в рамках работы профсоюзной школы, совпадала с заявленным названием школы и состояла из пяти разделов.

При рассмотрении блока «Современные тенденции в развитии столичного образования. Новый учитель новой школы» директора московских школ Виктор Донской и Андрей Зинин осветили вызовы времени, стоящие перед системой столичного образования, раскрыли приоритетные направления развития системы. Большое внимание уделялось новым ролям учителя в современном образовании. Участники профсоюзной школы имели возможность получить ответы на интересные их вопросы, связанные с тенденциями развития столичного образования.

Заместитель председателя МГО профсоюза Сергей Горбун ознакомил молодых педагогов с критериями оценки эффективности работы московской образовательной организации, рассказал о процедуре аттестации на должность директора и посвятил в основы финансовой грамотности, показав необходимость активной включенности в события, происходящие в системе столичного образования.

Старший методист Городского методического центра Дмитрий Сковородкин представил участникам выездного лагеря проекты, реализуемые в московской системе образования, и ответил на вопросы, касающиеся использования Московской электронной школы, реализации программы предпрофессиональных классов и участия молодых педагогов в различных мероприятиях, организованных Городским методи-

ческим центром. Большая группа участников профсоюзной школы уже активно принимает в них участие, однако обсуждение этих вопросов было актуально и полезно для всех педагогов.

Второй раздел - «Лидерство в образовательном процессе» - был представлен одноименным семинаром, мастер-классами победителей и призеров профессиональных конкурсов. Дмитрий Сковородкин провел тренинги «Значение сенсорного развития детей дошкольного возраста», а помощник председателя МГО профсоюза Татьяна Плотникова - семинары «Современные технологии и методики формирования навыков коммуникации и сотрудничества на занятиях» и «Современные технологии и методики формирования навыков крити-

гов в образовательных организациях. А Татьяна Плотникова - тренинг «Развивающая беседа как инструмент повышения эффективности сотрудничества», который с большим интересом посетили классные руководители. Помимо этого управленческая команда профсоюзной школы организовала квест, направленный на выявление у участников команд лидерских качеств.

В раздел «Правовая грамотность как необходимая компетентность современного лидера» вошли лекции пресс-конференции «Правовой арсенал» современного лидера в образовании», круглый стол «Права и обязанности участников образовательного процесса», мастер-класс «Особенности работы с юридически значимыми

нара «Основы психологии управления образовательными взаимоотношениями в работе педагогов» слушатели рассматривали вопросы, отражающие психологические компетенции современного педагога, разбирали основные виды конфликтов, анализировали приемы предотвращения конфликтных ситуаций и выхода из них, большое внимание уделяли приемам саморегуляции эмоционального состояния в работе педагога.

Начальниками смен профсоюзной школы в этом году были член исполкома Совета молодых педагогов при Центральном совете Общероссийского профсоюза образования, учитель физической культуры школы №2098 Артур Мангасаров и старший методист школы №2070 Наталья Бол-

тару под шум прибоя. Подготовка и проведение таких событийных мероприятий позволили не только сплотиться окружным командам, но и создать единую команду молодых педагогов Москвы.

В завершение каждой смены участникам школы предложили заполнить рефлексивные листы, ответив на несколько вопросов. Вот некоторые из них:

Какие выводы я могу сделать? Как обобщить?

«Данный семинар крайне полезен для дальнейшего развития, хочу сагитировать свой молодой коллектив его посетить»; «Научился многому, получил колоссальный опыт»; «Нужно работать над собой, двигаться только вперед»; «Каждый молодой и немолодой педагог должен пройти такую школу»; «Мне есть ку-

Новый вектор

Стратегический ресурс образования

ческого мышления». Более 130 участников профсоюзной школы представили свой опыт в форме мастер-классов и творческих мастерских.

Для участников профсоюзной школы, мотивированных на управленческую деятельность, были организованы дискуссионные площадки с ментором, которые вели Виктор Донской, Андрей Зинин и Сергей Горбун.

Реализуя программу третьего раздела - «Работа в команде: развитие внутренних комму-

документами и письмами», а также семинар «Эффективная образовательная организация». Вместе с правовым инспектором МГО профсоюза, учителем общественного знания и права школы №2016 Сергеем Зуевым педагоги изучали положения Трудового кодекса РФ, нормативные правовые акты образовательной организации, регламентирующие трудовые отношения, критерии эффективности работы образовательной организации, педагогического работника.

тнева. Они отвечали за организацию жизни всей профсоюзной школы.

А наряду с руководителями окружных команд педагогов работали комиссары, выбранные участниками среди большого количества претендентов. Комиссары ежедневно вели мониторинг работы команды, консультировали руководителя и членов команды по вопросам продуктивного взаимодействия, осуществляли помощь в принятии управленческих решений.

Кстати, программу выездного лагеря составляли не только учебные занятия, но и досуговые, спортивные мероприятия. По запросу участников большое внимание уделялось спорту и творчеству.

Спортивная служба провела соревнования по волейболу, пионерболу и футболу, а победителям соревнований вручила кубки и медали. Конечно, не обошлось и без утренних зарядок. Йога на берегу моря, аквааэробика, кардионагрузки, силовой и функциональный тренинги - каждый мог найти для себя наиболее комфортное и интересное направление. Также участники профсоюзной школы прошли квест по здоровьесбережению, получили рекомендации по сохранению и укреплению здоровья.

Серьезным испытанием для молодых педагогов стали педагогические дебаты, проходившие в три этапа. Вначале участникам предложили написать эссе на педагогическую тему. Во второй этап эксперты пропустили только 18 человек. Разделившись на шесть команд, они горячо спорили о необходимости домашнего задания, о прогрессивном флешмобе #учителятожелюди и на другие дискуссионные темы. В следующий этап вышли три команды. По результатам соревнования были определены три финалиста, которые боролись уже в личном зачете. Победителя наградили кубком.

На протяжении двух смен в лагере царила творческая атмосфера, которую поддерживали вечера авторской песни, танцевальные флешмобы, съемки видеороликов, ярмарка увлечений, различные квесты и песни под ги-

да расти и развиваться»; «Нужно пробовать что-то новое в жизни, выходить из зоны комфорта»; «Система образования открывает неограниченные возможности, если ты готов работать ради общей цели».

Чему я научился? Что это значит для моей будущей карьеры? Для моего будущего?

«Я научилась быть командным игроком, который умеет слушать участников команды, принимать решения, стала неким универсальным солдатом, который может быть как лидером, так и исполнителем»; «Научилась грамотно распоряжаться своим временем и выстраивать отношения с разными людьми и со своей командой»; «Владеть эмоциями и работать в команде. Определять вектор карьеры. Будущее связываю с активной деятельностью руководителя методического объединения учителей»; «Управлять. Самореализовываться. Быть успешной в своей среде»; «Я научилась превращать идеи в реальность. Это значит, что я могу гораздо больше, чем думала раньше».

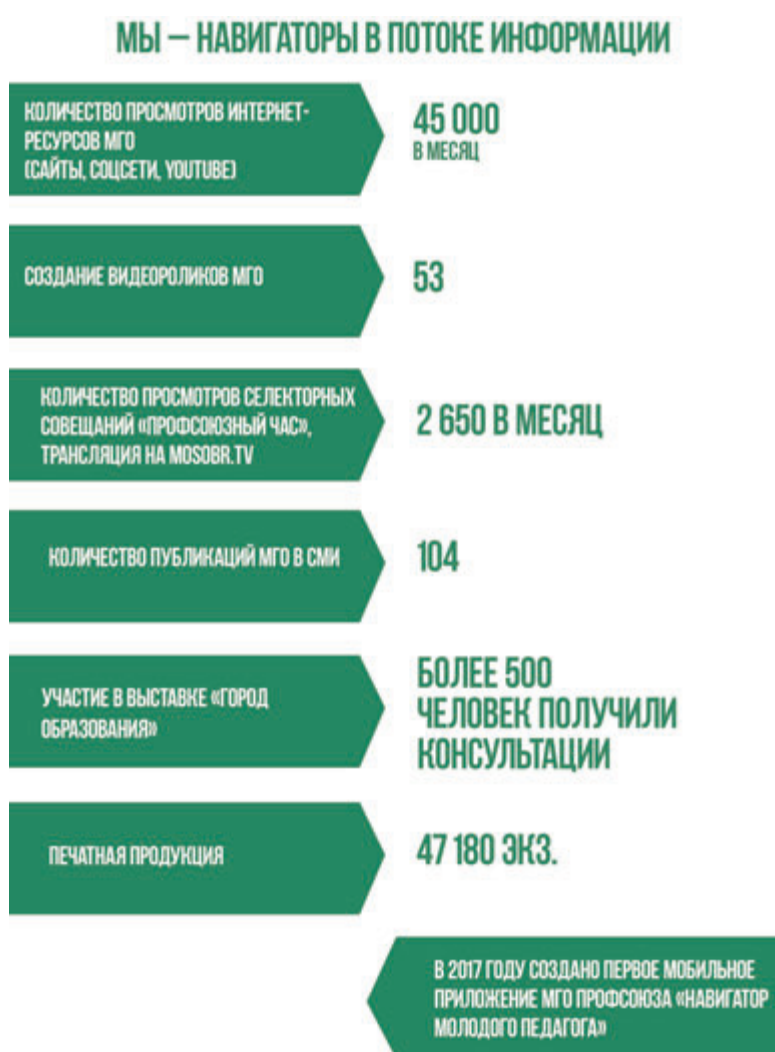
Что я испытывал?

«Недоумение, осознанность, интерес, признательность, уважение, восхищение мастерством»; «Драйв в получении информации»; «Переполнение эмоциями».

Что это значит для меня?

«Что я получила те инструменты и пути решения, которых мне не хватало для самореализации»; «Лагерь-семинар для меня - это получение новых навыков и возможностей»; «Работа с разносторонними людьми»; «Нужно подтягивать знания в юридической и экономической областях»; «Это мое будущее и моя жизнь».

Наталья БОЛТНЕВА,
старший методист школы
№2070, активист молодежного профсоюзного движения;
Наиля ГИНИЯТУЛЛИНА,
учитель русского языка и литературы школы №1194,
активист молодежного профсоюзного движения;
Артур МАНГАСАРОВ,
учитель физической культуры школы №2098, активист молодежного профсоюзного движения



никаций», председатели территориальных профсоюзных организаций Ольга Соболева (ЮАО) и Ольга Полякова (СВАО) провели практическое занятие «Мотивация коллег к повышению результативности командной работы. Лидерство в команде», направленное на формирование и развитие советов молодых педаго-

Последний раздел был посвящен психолого-педагогическим ресурсам продуктивного взаимодействия участников образовательного процесса. Это направление было закреплено за психологической службой, работавшей под руководством педагога-психолога школы №1210 Натальи Макаровой. В рамках семи-

Вопросы министру

Молодые педагоги, ставшие участниками профсоюзного лагеря-семинара в Абрау-Дюрсо в этом году, подготовили свои вопросы для руководителя Департамента образования города Москвы Исаака Калины.

Мы получили от них порядка 50 вопросов и отобрали половину - самые запоминающиеся. Актуальные и оригинальные, неожиданные и ожидаемые, личные и профессиональные. Главным образом педагогическую молодежь интересовал потенциал развития столичного образования. Что именно спрашивали учителя и воспитатели, вы можете увидеть ниже.

Молодые педагоги надеются, что у них будет шанс лично пообщаться с главой ДОГМ, обсудить волнующие их проблемы, получить ответы на свои вопросы из первых уст. И сказать министру спасибо.

Система образования

- Где, по вашему мнению, больше будущего - в школе или в городе?
- Доволен ли московский министр уровнем образования в России?
- Какой вы видите систему образования в 2025 году?
- На что будет направлена стратегия развития после 2025 года?
- Не кажется ли вам, что, перенимая зарубежный опыт в области образования, не адаптируя его под особенности регионов, традиции и менталитет россиян, мы теряем лучшее, что было в российском и советском образовании, которое по праву считалось лучшим в мире?
- Как вы думаете, образование - это услуга или ценность?

Карьерный рост

- Достаточно ли только желания, мотивации и способностей для продвижения по карьерной лестнице?
- В своих выступлениях вы довольно часто приводите цитаты из различных книг, говорите какие-то крылатые фразы. Просим вас назвать Топ-5 книг, которые должен прочесть каждый будущий руководитель.

Рейтинг московских школ

- Если достойное образование можно получить в любой организации, то в чем смысл школам зарабатывать баллы, стремиться быть в Топе?

О педагогах

- Каким должен быть современный учитель, по вашему мнению?
- Скажите, пожалуйста, как разграничить профессиональную деятельность и личную жизнь?
- Почему у медиков практика с 1-го курса, а у педагогов - с 4-го или 5-го? Что им после выпуска делать с детьми, если они их видели только по телевизору?
- Будучи молодым педагогом, я бы хотела представлять себя в образовании будущего. Я ознакомлена со Стратегией-2025, но хотела бы уточнить, какие иностранные языки должны знать учителя-предметники, даже те, кто не преподает иностранные языки?
- Если продлевают пенсионный возраст, то срок выхода на пенсию для учителей по выслуге лет сохранится или будет увеличен?

Классное руководство и воспитательная работа

- Вы единственный министр, который заговорил о важной роли классного руководителя в жизни ребенка в школе, именно благодаря вам быть классным руководителем стало престижно. Скажите, какими качествами должен обладать классный руководитель? И возможно ли оценивать его работу только по жестким и объективным критериям?

О детях

- Каким вы видите современного среднестатистического школьника через 10 лет?
- Развивая в учащихся необходимость в использовании компьютеров, телефонов и другой техники, не разучим ли мы их общаться друг с другом?

Молодежное педагогическое движение

- Школе дают возможность стимулировать учителей посредством премий. Правильно ли будет выплачивать эти премии на следующий год за достижения этого года? Предположим, учитель поменял работу и его достижения остались без оплаты. Тогда как правильно?

ГИА

- Почему обучающиеся при сдаче ГИА должны ходить (ехать) в другой образовательный комплекс, несмотря на то что ППЭ, как правило, имеется в своем комплексе и работают на этом ППЭ организаторы из других образовательных учреждений?
- Оставят ЕГЭ или будет уже другой формат экзамена?

Благодарность

- Я бы министру сказал спасибо!



Маленькая жизнь

Пришло время самого желанного для нас события - лагеря-семинара «Новый вектор». Лагерь - это встречи с добрыми друзьями и коллегами, это знакомства с интересными людьми и возможности, возможности, возможности!

Каждый, кто хоть раз попадал сюда, может с уверенностью сказать: лагерь-семинар - это маленькая жизнь, которую ты строишь сам. Здесь можно выйти за пределы привычной профессиональной роли. Ты логопед, но тебе интересно попробовать себя в качестве психолога? Легко! Хочешь «прокачать» навыки методиста? Методическая служба к твоим услугам! Ежедневно перед тобой открывается множество дверей, и только ты сам решаешь, в какую войти.

Участники делятся профессиональным опытом на мастер-классах и в творческих мастерских и обязательно находят для себя что-то полезное. И это не просто знания, которые ты положишь в методическую копилку. Это то, что может использовать каждый независимо от предметной области или ступени образования.

В этом году семинар превратился в Профсоюзную школу будущего руководителя, и мне, равно как и десяткам моих коллег из разных

округов, посчастливилось стать ее участником.

Здесь, к примеру, мы встретились с директором школы №2031 Виктором Донским - высокочлассным профессионалом и очень харизматичным человеком. И эта встреча дала нам возможность не просто помечтать о будущем, а поставить себе цель и наметить конкретный маршрут своего профессионального становления.

Развить в себе лидерские качества помогали не только семинары и лекции. Лидер - это прежде всего уверенный в себе человек. Уверенность в нас вселяли менторы и педагоги, серьезно относившиеся к нашим вопросам и сомнениям; наши коллеги, которые бурными аплодисментами встречали каждый выход на сцену и просто по-дружески похлопывали по плечу при встрече.

Для каждого семинар прошел по-своему. Но никого он не оставил равнодушным. Мы приезжали командами по паре-тройке десятков человек в разноцветных футболках, а уезжали целой радугой. Радугой неравнодушных профессионалов. Радугой настоящего и будущего московского образования.

Ирина ЖИЛЯЕВА,
педагог-психолог школы №1518,
руководитель команды молодых педагогов СВАО

Увидимся, милое сердцу Абрау-Дюрсо

Бывают поворотные моменты, когда жизнь делится на «до» и «после». И совсем недавно такой момент произошел и со мной. 12 июля 2018 года, день, когда я приехал в Абрау-Дюрсо, запомнится на всю жизнь.

Спервого же дня в Профсоюзной школе будущего руководителя стало понятно, что отдыха здесь не будет. Но язык не поворачивался назвать это минусом. Мы приехали трудиться в самом лучшем смысле этого слова.

Школа должна была научить нас быть лидерами, работать в команде и, конечно, давала возможность обменяться опытом. Подумать только! Огромное количество умных, целеустремленных, творческих, активных молодых людей, собранных в одном месте и в одно время, - вот перспектива!

Всего за десять дней я почерпнул для себя колоссальный объем полезной информации. Еще недавно я говорил с коллегами о том, что было бы интересно ознакомиться с активными методиками преподавания, и вот, пожалуйста: наглядно и доступно мне рассказали о способах преобразования обучения. Пользуйтесь, Николай Михайлович.

Каждый день был до предела насыщен всевозможными мастер-классами, лекциями и тренингами. Финансовые и юридические вопросы, различные методики и подходы - всех тем не перечислить! И все это в теплой атмосфере, с бесконечными улыбками, а порой и с громким смехом.

Меня не покидало двойственное чувство: с одной стороны, отсюда просто не хотелось уезжать, а с другой - не терпелось начать новый учебный год, чтобы применить все то, что я здесь узнал и чему научился.

А потом появилась и с каждым днем все более крепла уверенность, что мне мало, что уже скоро пора уезжать, а я еще не успел взять всего, что мне было предложено. Несмотря на то что до поездки я и представить не мог, что увезу отсюда столько ценных мыслей и исписанную даже с обложкой тетрадку. Так что, милое моему сердцу Абрау и не менее милое Дюрсо, увидимся в 2019-м. Непременно.

Николай РАБКИН,
учитель русского языка
и литературы школы
№1302, участник 2-й смены
Профсоюзной школы будущего
руководителя



Я понял, в чем ваша беда. Вы слишком серьезны. Серьезное лицо еще не признак ума, господа. Все глупости на земле делаются именно с этим выражением. Вы улыбайтесь, господа. Улыбайтесь!

Кинофильм
«Тот самый Мюнхгаузен»

Именно с этой строчки мне хочется начать свое рассуждение о молодых педагогах, которые попадают в пучину образования. В место, где любой житель нашей необъятной родины провел 10-11 лет, но по другую сторону учительского стола.

Начну с себя. С того себя, когда я учился в старшей школе, активно занимаясь футболом и выступая за сборную школы по различным видам спорта. Мне ужасно не нравилась система урока физкультуры: строевая подготовка, гимнастика, отсутствие инвентаря (в конце 90-х это было нормально). А главное - не нравился и сам спортивный зал. У меня была обычная пятиэтажная школа, и рядом в пристройке находился небольшой зал, точнее «ловушка», где невозможно было нормально играть ни в футбол, ни в баскетбол, ни в волейбол. Ворота заменялись матами.

Понимая, что мы уже взрослые, наш педагог просто выкидывала нам мяч (любой) и уходила к себе в кабинет. К слову, в волейбол я научился играть только в университете на первом курсе! В школе даже не пытались в него играть. Совокупность всех этих факторов подтолкнула меня к педагогическому образованию, мне захо-

телось что-то поменять. Так как я неплохо «гонял мяч по площадке», то выбор пал на факультет физического воспитания ведущего педагогического университета страны - МПГУ. К слову, считаю, что проучился пять лет очень неплохо, даже попал в сборник «Лучшие выпускники»-2008. И в том же 2008-м уже работал в школе, меняя отношение учеников к

Мой вклад

физкультуре, доказывая всем, что лучший пример - личный. Тогда я вступил в ряды профсоюза, но для чего и зачем он мне, молодому и перспективно-

му учителю, не объяснили. Так и проработал два года в школе, не участвуя совершенно ни в одном профсоюзном мероприятии.

К чему я это говорю? Приходя в образовательное учреждение, молодые педагоги вступают в профсоюз, потому что так велели старшие коллеги. Кто-то отказывается вступать, парируя тем, что отдавать заработанное им не хочется и плюсов от работы профсоюза они не видят. И они где-то правы! Ответственные за вовлечение молодых учителей в ряды профсоюзного актива зачастую сидят сложа руки и не могут толком объяснить значение профсоюза и разъяснить его преимущества. Знал бы я тогда, в 2008-м, что профсоюз дает огромные возможности, в том числе и спортивные, может, все сложилось бы иначе!

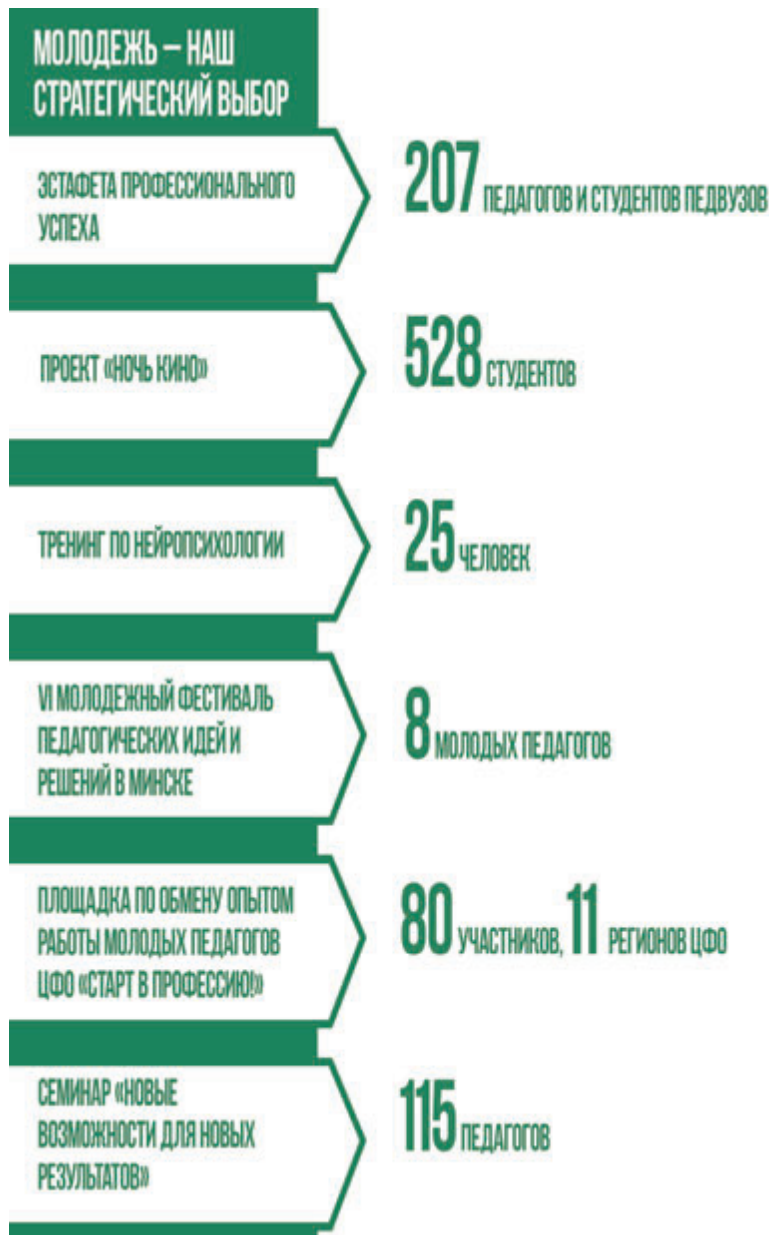
«Молодым везде дорога» - так гласит известный слоган. На деле во многих случаях это не так. Во многих школах или других образовательных учреждениях за работу профсоюза отвечают немолодые работники. Они много лет отдали организации, их все уважают, они хорошие специалисты, но в силу разных причин они не доносят информацию до своих молодых коллег. И вот так и теряются молодые, активные, инициативные педагоги! Они со временем выходят из профсоюза. Получается, что им просто не дали шанса показать себя. Это обидно. Грустно слышать от коллег, что им ничего неизвестно о работе Профсоюза образования.

Бывает, коллеги говорят: «У вас закрытый клуб. На все мероприятия ездят одни и те же люди». Иногда, анализируя ситуацию, я соглашаюсь. Но приходит время мероприятий, и люди, которые неделю назад говорили про «закрытый клуб», отказываются помогать. И снова едут старые знакомые, которые с удовольствием принимают приглашение и активно во всем участвуют.

Чтобы как-то подытожить сказанное выше, хочу отметить: молодых педагогов обязательно нужно привлекать к различным мероприятиям, проходящим на базе профсоюза, необходимо рассказывать об организации. Иначе вся работа сведется к первомайской демонстрации, и только. Что формирует неправильное представление о работе профсоюза.

Всегда были активные молодые люди со своей позицией и желанием что-то изменить, построить, создать. Вот такую молодежь и надо выявлять, а без массовой работы это сделать сложно. Здесь, как в шахте: чтобы найти один алмаз, нужно перекопать много бесполезной породы. Но если найти этот самородок, вся предыдущая работа окажется не напрасной. Когда находишь занятие по душе, тебе все равно, кто в тебя верит, а кто - нет. Ты просто творишь. Делаешь это хорошо. И знаешь, что ты крут.

Денис ВОЛКОВ,
воспитатель по физической культуре школы №1571, член Совета молодых педагогов СЗАО



Забота о будущем

Профсоюзы уделяют значительное внимание молодежной политике, используя разнообразные формы организации деятельности, позволяющие молодым людям проявить свои творческие и организаторские способности.

А чего же сам молодой педагог хочет от своей профессии? Один из опросов МГО профсоюза выявил, что в профессии педагога молодежь привлекают два начала. Первое - духовно-нравственное и творческое, это возможность экспериментировать и узнавать что-то новое, возможность творческого роста. Второе - желание общаться с детьми и оценка общественной значимости профессии.

Профсоюзная организация нашей школы №1571 наряду с территориальной профсоюзной организацией и МГО профсоюза является звеном единой цепи. И звеном весомым. За последние несколько лет в нашу школу пришли 267 молодых педагогов, и все они вступили в профсоюз.

Одна из наиболее важных задач для нашего учреждения - выстраи-

вание системы работы с молодыми учителями. Несомненно, главной частью этой работы является поддержка. Педагоги, которые могут помочь, повести за собой, которые смогут нивелировать какие-то трудности для молодого учителя, - именно эти люди должны находиться рядом. И первичная профсоюзная организация, трудовой коллектив решают эту задачу. С этой целью в нашей школе создан и действует клуб молодых педагогов, который позволяет не только более тесно общаться в профессиональной среде, но и делиться опытом, обсуждать проблемы и искать пути их решения, всегда быть в курсе нововведений в сфере образования. Для молодежи в нашем образовательном учреждении не существует преград в общении друг с другом, даже если мы работаем в разных зданиях.

Нами ведется просветительская работа, мы мотивируем молодых педагогов к профессиональному росту и повышению правовой грамотности, обмену знаниями и опытом, а также на вступление в профсоюз и повышение социальной активности.

Мы ежегодно принимаем участие в выездных обучающих се-

минарах. Например, в 2017 году участвовали в саммите «Новая Москва», а также в VI Минском молодежном фестивале педагогических идей и решений. Наши педагоги представляют свой профессиональный опыт на Форуме молодых педагогов, являются организаторами мероприятий на съездах учителей Москвы.

Наши учителя проявляют свою активную гражданскую позицию в разнообразных социальных мероприятиях и акциях. Среди них - ежегодный автопробег молодых педагогов Центрального федерального округа, посвященный Дню учителя и Всемирному дню действий «За достойный труд!», поздравительный концерт для ветеранов педагогического труда к Дню старшего поколения.

Значительную роль в нашей работе играет культурно-досуговая деятельность. Это, наверное, не самая сложная часть нашей работы, но самая увлекательная и востребованная, так как она отвечает интересам всех молодых педагогов, дает возможность общаться в неформальной обстановке, узнавать что-то новое в культурной жизни, способствует установлению благоприятного

климата в коллективе и доброжелательной рабочей атмосферы. А также это огромная площадка для творческой самореализации. Некоторые мероприятия являются авторскими и готовятся исключительно педагогами нашего комплекса. Не первый год мы организуем новогодние мероприятия для всех молодых педагогов Москвы. В этом году - представление «Новогодняя ночь, или Чудеса на хуторе...» по мотивам произведения Гоголя «Вечера на хуторе близ Диканьки».

В различных акциях от ТПО СЗАО мы не просто принимаем участие в составе окружной команды. Зачастую ввиду большого количества инициативных педагогов мы представляем отдельную команду от организации. Мы активны практически во всех мероприятиях, будь то спортивные игры или соревнования, туристические слеты или профсоюзные квесты. А секрет у нас один - мы инициативны, дружны, неравнодушны, креативны и легки на подъем. И главное - нас всегда поддерживает руководитель Марина Варгамян, которая делает все возможное для формирования молодого, энергично-

го, активного и творческого коллектива в нашей организации.

Подводя итог, можно с уверенностью заявить, что забота о молодежи - это забота о будущем образования и профсоюза, его кадрах и идеологической составляющей. Чтобы профсоюз был современным, у него должна быть эффективная молодежная политика. Молодые профсоюзные лидеры - наш кадровый потенциал, которому необходимо дать правильное направление и необходимые инструменты. И участие молодых педагогов в каждом звене педагогической деятельности - это не дань моде или чьим-то прихотям, это проявление активной позиции молодежи в вопросах управления, организации собственной работы, карьеры и образования в целом. Все это в общей сложности позволяет сохранить интерес к самой профессии педагога.

Александра КРИВДИНА,
учитель английского языка,
заместитель председателя
первичной профсоюзной
организации школы №1571,
председатель межрайонного
совета молодых педагогов №8

Профсоюз запускает новую программу

О пользе спорта знают все. Но заставить себя им заниматься не у каждого получается. Тяжело именно начать, потому что без физической подготовки любые упражнения даются, как говорится, с трудом, потом и слезами. Да и не совсем понятно, как правильно их выполнять. А еще заставляет призадуматься стоимость абонемента в фитнес-зал. «Вдруг я заплачу, а заниматься не буду? Деньги на ветер...» - наверняка однажды говорили вы себе.

Правда, все сомнения действительно сконцентрированы только на старте и рассеиваются, когда занятия становятся регулярными и входят в привычку. Затем от физических нагрузок приходит не усталость, а заряд бодрости, уверенность в своих силах и даже спортивный азарт. А собственное отражение в зеркале начинает радовать все больше и мотивирует становиться еще лучше.

МГО профсоюза за спорт и новые возможности для членов профсоюза! Поэтому мы решили помочь тем, кто давно хотел пойти в «тренажерку», но не мог собраться с мыслями, и привести еще один довод в пользу занятий спортом.

Сейчас самое время решаться, потому что с нового учебного года стартует новая социальная программа «ПрофФитнес», в рамках которой профсоюз будет предоставлять своим членам дотацию на приобретение годового абонемента в зал. Партнерами МГО уже стали такие известные сетевые фитнес-клубы, как «Зембра», «X-Fit», «Фитнес-практика». Абонементы по «профсоюзной» цене будут доступны более чем в 40 залах по всей Москве.

Подробности программы «ПрофФитнес» вы найдете на сайте mgoprof.ru, в разделе «Социальные программы», начиная с сентября. С 15 сентября по 1 октября в фитнес-клубах - партнерах МГО профсоюза пройдут дни открытых дверей, где вы своими глазами сможете увидеть возможности залов, в которые планируете ходить.

А сама программа будет запущена в октябре, к Дню учителя. Оформление первых клубных карт в фитнес-залы по специальной цене от профсоюза начнется с 1 октября и продлится до 1 декабря. Откройте в новый учебный год нового себя.

Ксения БРИЛЛИАНТОВА,
главный специалист
информационного отдела МГО
профсоюза

Перед тем как я перейду к рассказу о нашей социальной программе «От спорта - к искусству», вспомню один из профсоюзных уроков, которые прошли в московских школах в 2017 году. Он, кстати, принес своему автору победу.

На этом уроке учитель русского языка и литературы Светлана Большакова из школы №494 рассказала детям о том, как развивалось профсоюзное движение в России и как его изображали в литературе и кино. Говоря о 70-х годах прошлого века, Светлана Владимировна вспомнила комедию «Служебный роман» и одну из его героинь - Шуру, которую блестяще сыграла Людмила Иванова. В фильме Шурочка была «симпатичной, но, к сожалению, активной; когда-то ее выдвинули на общественную работу и с тех пор никак не могли задвинуть обратно». Эта героиня стала отображением того профсоюза, каким он ни за что не должен быть. Он не может быть тождественен понятию «соцкультбыт» и сводиться только к поощрению своих членов, причем ненужными подарками.

Целей и задач у профсоюза много, но эффективным он становится тогда, когда эти задачи находятся в балансе. Люди, которые вступают в профсоюз, должны становиться полноценными членами организации, которые будут по-настоящему защищать и поддерживать своих коллег, отстаивать интересы профессионального сообщества, не бояться вступить «за своих».

Но при этом должна быть и другая сторона - отдача для тех, кто активен и инициативен. Поэтому членство в профсоюзе дает приятные бонусы, которые помогают не столкнуться с профессиональным выгоранием, утомленностью работой и жизнью.

Например, МГО профсоюза традиционно помогает педагогам съездить на отдых или отправить ребенка в оздоровительный лагерь без лишних затрат. А благодаря фонду социальной и благотворительной помощи они получают помощь как в радостные, так и в сложные моменты - если родился ребенок, если вдруг затопили соседи или случился пожар, если произошел несчастный случай в быту.

**КРЕДИТНЫЙ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ
КООПЕРАТИВ ГРАЖДАН
«КРЕДИТНЫЙ СОЮЗ УЧИТЕЛЕЙ»**

**ВОЗМОЖНОСТЬ ПОЛУЧЕНИЯ ЦЕЛЕВОГО
СОЦИАЛЬНОГО ЗАЙМА:
ЗАКЛЮЧЕНО 169 ДОГОВОРОВ НА СУММУ
21 МЛН 742 ТЫС. РУБЛЕЙ**

И уже год в МГО профсоюза действует программа «От спорта - к искусству», по которой члены профсоюза бесплатно или по льготной цене посещают концерты, спектакли и спортивные мероприятия столицы. Часть средств за билет оплачивает МГО, а другую - территориальная организация.

Социальный проект родился даже раньше, чем год назад. И



И спорт, и искусство

Приятные бонусы

его становление действительно было путем от спорта - к искусству, хотя в названии программы эти слова обрели другой смысл (теперь они обозначают многообразие и широту афиши).

В августе 2015 года МГО профсоюза начала сотрудничать с хоккейным клубом «Динамо» (Москва), и стопку первых бесплатных билетов члены профсоюза получили именно на его игру. Впоследствии педагоги стали регулярно посещать домашние матчи динамовцев, а список спортивных партнеров профсоюза постепенно расширялся. Сейчас в него прочно вошли хоккейный клуб «Спартак», волейбольный клуб «Динамо», баскетбольный клуб «ЦСКА».

Но спортивное направление хотя и было востребованным, не могло оставаться единственным. И в апреле 2017 года МГО профсоюза начала переговоры с театрами.

- В рамках пилотного проекта, длившегося с апреля по июнь, была достигнута договоренность с Театром на Малой Бронной, Театром имени Маяковского и Театром Станиславского, Концертным залом имени Чайковского и «Россией». За это время их постановки и концерты посетили почти 4 тысячи членов профсоюза из СВАО, ЮЗАО, ЗАО, ВАО и РГСУ, - рассказывает главный

на спортивных баталиях побывали более 47 тысяч членов профсоюза, на культурных мероприятиях - более 43 тысяч. Кроме того, 4280 студентов бесплатно сходили на мюзиклы и спектакли.

диться и по другим поводам, например к Дню учителя.

А каков же итог? За очень короткий срок проект «От спорта - к искусству» превратился из небольшого начинания в серьезную



- С первого месяца существования программы изюминкой нашей афиши стали премьерные и предпремьерные показы, которые появляются в ней каждый месяц. А с марта 2018 года мы включили в афишу и детские спектакли. Кстати, в этом году наш «театральный сезон» закончился прекрасным мюзиклом для семейного просмотра «Привидение», - добавляет Наталья Юрьевна.

Помимо этого по программе «От спорта - к искусству» педагоги и студенты посещают творческие встречи. Например, в начале 2018 года они смогли пообщаться с труппой театра «Сатирикон» и его руководителем Константином Райкиным в преддверии премьеры спектаклей «#НЕБАЛЕТ» и «#НЕПУШКИН», а в конце апреля побывали на концерте-встрече ансамбля «Казачий круг».

Также программа «От спорта - к искусству» дала новые возможности для проведения благотворительных акций. В этом году

программу, участниками которой стали тысячи человек. И вы тоже можете бесплатно или по льготной цене посетить ведущие театры и спортивные площадки столицы, получить удовольствие от отличной игры актеров на сцене или эмоций спортсменов в разгар матча.

Актуальная афиша размещена на сайте mgoprof.ru («Социальные программы» - «От спорта - к искусству»). Чтобы заказать билет на мероприятие из постоянной афиши, необходимо обратиться в свою первичную профсоюзную организацию. Заказ билета из раздела «Новинки» осуществляется напрямую через форму на сайте. За консультацией вы можете обратиться к главному специалисту орготдела МГО профсоюза, руководителю программы Наталье Саванчук (тел. +7 (495) 688-55-90).

Ксения БРИЛЛИАНТОВА,
главный специалист
информационного отдела МГО
профсоюза

В этой статье я попытался предугадать, как сыграет сборная России на домашнем чемпионате мира, и ошибся. Однако в таких ситуациях ошибаться крайне приятно. Я действительно не верил в наших футболистов, потому что считаю, что спорт не лотерея, не генератор случайных победителей, а результат системной работы, которая у нас либо не функционирует на нужном уровне, либо вообще отсутствует. Однако прошедшее первенство планеты показало, что чудеса существуют, и особенно радостно потому, что это чудо произошло с нами. Хотя в моей голове до сих пор не укладывается тот факт, что сборные стран, где футболом занимаются последовательно, правильно, вылетели или на групповом этапе, как Германия, или были выбиты соперниками на этапе плей-офф, как это произошло с Испанией.

Эта статья была написана за полторы недели до начала чемпионата мира по футболу в России. Прочитать же ее вы сможете только через месяц после окончания мундиала. Поэтому мы еще не знаем, произошло ли волшебное перевоплощение нашей сборной, удалось ли нашим футболистам выйти из группы... Нам остается только верить в чудо, хотя разумное начало в данный момент рисует совершенно безрадостную картину грядущего домашнего первенства планеты для сборной России.

Мы еще не видели двух голов, которые может забить в ворота наших голкиперов египетский нападающий Мохаммед Салах, мы еще не огорчились из-за обидного поражения от Уругвая, не испытали чувство разочарования после ничейного результата в матче с Саудовской Аравией.

Последние матчи нашей сборной создают такое впечатление, что играть за страну просто некому. Поэтому на поле выпускают тех, кто хотя бы способен идти. Подтверждает эти мысли и факт вызова в национальную команду настоящего ветерана - тридцативосьмилетнего защитника Сергея Игнашевича. Разумеется, можно вспомнить фразу «старый конь борозды не испортит», которая в данном контексте имеет даже особый, забавный смысл. И действительно, сочетание опыта и молодости может давать потрясающие результаты, однако пока что нет и результатов. В недавнем матче со сборной Австрии наши футболисты не просто умудрились проиграть, но даже ни разу не пробили в створ ворот! За 90 с лишним минут! И это в матче не с бразильцами, не с немцами или

записи «среднестатистического» матча «Профкома», а затем игру сборной, то, скорее всего, вы скажете, что футбол, который демонстрируют наши учителя, интереснее и ярче, чем то, что показывает сборная.

У спортсменов «Профкома» не возникает проблем с мотивацией, самоотдачей, каждая встреча с соперником - принципиальное противостояние, бой за три очка. В нашем составе есть возрастные игроки, однако, несмотря на это, они весь матч передвигаются по полю не шагом, а бегом! Да и в отличие от профессиональной сборной футболисты «Профкома» в каждом матче создают хотя бы несколько опасных моментов и регулярно реализовывают их.

Вот уже два сезона наш «Профком» выступает в регулярном чемпионате. В прошлом году команда

ной лиги провели 36 матчей: 34 в чемпионате и 2 в кубке! В чемпионате второго дивизиона «Профком» выступал с переменным успехом: все-таки уровень соперников здесь был гораздо выше, чем в предыдущем сезоне. Однако незначительные периоды спада каждый раз сменялись долгими победными отрезками, крупными разгромами соперников. Поэтому в конце чемпионата в копилке наших футболистов оказалось 70 очков. Всего же в 34 играх было забито 146 мячей, то есть в среднем за матч в ворота соперников «Профком» забивал больше 4 мячей! Что же касается соотношения побед и других результатов, здесь был достигнут также отличный результат: 22 раза «Профком Юнайтед - Москва» обыгрывал своих соперников, 4 раза силы оказывались равны, и

На «матч года» приехали не только болельщики «Профкома», но и даже травмированные игроки, которые не могли в этот день выйти на поле, однако считали своим долгом быть рядом со своими одноклубниками в решающий момент.

Игра началась, наши соперники, несмотря на то что этот матч для них уже ничего не решал, сразу же продемонстрировали, что борьба будет серьезной. Постоянный прессинг, обоюдные острые атаки заставляли то радоваться, то волноваться группу поддержки обеих команд.

Первым ворота соперника «распечатал» наш клуб, однако это не смутило противоположную команду, которая продолжала атаковать и скоро смогла сравнять счет. Ничья не устраивала наших игроков, так как тог-

Футбол, который мы заслужили

Вот уже два сезона наш «Профком» выступает в регулярном чемпионате

французами... В рейтинге ФИФА Австрия в мае 2018 года заняла 28-е место.

И так постепенно у все большего количества людей складывается впечатление, что играть некому, смотреть не на что, а сам футбол - чуждый для россиян вид спорта, поэтому постепенно он и угасает.

И понять этих людей очень легко, ведь по телевизору мы видим «настоящий футбол» сильнейших европейских чемпионатов, а в жизни мы приходим на стадион поддержать сборную или даже какой-нибудь отечественный клуб, сталкиваясь с игрой совершенно другого качества, порой настоль-

заявилась в Любительскую футбольную лигу Восточного округа Москвы. Мы начали играть в низшем - третьем - дивизионе, однако и там было много сильных, интересных соперников. По итогам первого сезона «Профком» стал обладателем бронзовых медалей чемпионата и перешел в более престижный - второй - дивизион. Кроме того, два наших игрока удостоились индивидуальных наград. Лучшим вратарем сезона стал учитель физической культуры ГКОУ СКШ №751 Владимир Старков, а «золотую бутсу» получил нападающий Игорь Захаров - учитель физической культуры школы №423.

лишь 8 раз соперники наносили поражение нашей команде.

Самой результативной игрой сезона стал 13-й тур чемпионата, в котором наши спортсмены поразили ворота игроков из команды «Легион 2012» целых 22 раза! Немыслимый для футбола счет. Шесть раз отличился полузащитник Роман Васильев, «покер» оформил Никита Сигачев, «хет-трик» - Алексей Лукманов, по «дублю» - Денис Бордеев и Игорь Захаров, по разу отличились Артур Курбанов, Андрей Яков и даже вратарь Владимир Старков!

Лучшим бомбардиром минувшего сезона вновь стал Игорь Захаров: на его счету 63 мяча, и это вновь лучший показатель во всем дивизионе. Кстати, в футбольной статистике есть такое понятие, как «гвардеец», в котором учитывается, какое количество времени провел на поле тот или иной футболист. И, конечно же, поминутные результаты мы не сможем назвать, однако общими результатами поделимся. Главными «гвардейцами» нашей команды оказались: Игорь Захаров - 34 из 34 матчей, Никита Логвинов - 31 из 34 матчей и Роман Васильев - 31 из 34 матчей.

Вы могли заметить, что о сезоне рассказано уже все, кроме самого главного - итогового места, которое занял «Профком Юнайтед» в турнирной таблице. И сделано это нарочно, потому что о событиях, которые произошли в последнем туре чемпионата, можно смело снять настоящую футбольную драму с неожиданными поворотами и оригинальным развитием событий.

Перед заключительной игрой чемпионата наша команда имела одинаковое количество очков с клубом «Эрствак» (оба коллектива занимали 3-4-е место в турнирной таблице), однако «Профком» обладал преимуществом в забитых мячах, поэтому для того, чтобы стать бронзовыми призерами соревнований, нашей команде было просто необходимо побеждать.

да судьба третьего места зависела уже не от них, а от удачи и мастерства спортсменов из клуба «Эрствак». Поэтому, чем ближе становился конец игры, тем более яркие, яростные, стремительные атаки пытались создать наши футболисты. И вот на последних секундах, как в классических голливудских фильмах, произошло чудо. Один из футболистов команды-соперницы нарушил правила игры в своей штрафной. Назначен судьбоносный пенальти!

Мяч на точке, разбег, удар - и голкипер спасает свои ворота. Финальный свисток. Ничья - 1:1. Разочарование и горечь от такого результата были хуже, чем от иных поражений. Теперь судьба «Профкома» зависела от итогов встречи другой команды. Тот матч был назначен на следующий день. Кто-то из игроков «Профкома» даже решил приехать на игру, чтобы увидеть исход встречи своими глазами. Это, кстати, еще раз подтверждает отсутствие проблем с самоотдачей у наших футболистов. Остальные внимательно следили за ходом матча в общекомандном чате...

Приходит долгожданное сообщение - соперник дрогнул и уступил с минимальным счетом, «Профком Юнайтед - Москва» вновь, как и в прошлом году, становится бронзовым призером чемпионата!

Впереди стыковые матчи за переход в первый дивизион. Впрочем, об их итогах мы расскажем отдельно, потому что именно оттуда начнется рассказ о нашем третьем футбольном сезоне.

И помните: пока одни без интереса катают мяч за миллионы долларов, другие бьются за идею, бьются ярко, самоотверженно. Поэтому, когда захотите посмотреть футбол, подумайте, какой футбол вы заслуживаете, и приходите к нам на матчи «Профкома».

Сергей ВЬЮНКОВ,
главный специалист
информационного отдела
МГО профсоюза



Как никогда в жизни, хочется ошибиться в своих ожиданиях и прогнозах, хочется посмотреть на предыдущие строки, извиниться и сказать: «Мне жаль, что я не верил в нашу сборную». И, конечно же, на самом чемпионате мира каждый из нас все равно будет болеть за футболистов, защищающих цвета нашей страны, но сейчас очень хочется ненадолго отбросить присущую нам веру в чудеса, надежду на «авось» и поговорить не от лица болельщика, патриота, а с точки зрения прагматика, опираясь на факты и статистику.

ко низкого, что задаешься вопросом: «А наши играют в тот же вид спорта, что и европейские футболисты?»

Если вы не увлечены футболом, не ходите на любительские соревнования, не гоняете мяч во дворе по выходным, то у вас нет шансов увидеть настоящий уровень данного вида спорта в России.

Именно поэтому перед тем, как рассказать об очередном футбольном сезоне команды «Профком Юнайтед - Москва», здесь пришлось написать столь обширную вводную часть. Все дело в том, что если мы покажем вам

Перед вторым сезоном участия в регулярном чемпионате в команду пришли новые игроки - учителя, воспитатели, которые неплохо усилили состав «Профкома». Стоит отметить, что педагоги всегда отличаются обширными дружескими связями с коллегами, поэтому при наборе команды в нее пришли представители разных школ, разных округов. Именно по этой причине мы называем «Профком» не просто клубом, а сборной.

С августа 2017 по июнь 2018 года наши спортсмены только в рамках Любительской футболь-



Спасибо, что спасаете жизни

Донорство - это благородное и бескорыстное движение людей навстречу тем, кто попал в беду. Для человека, который безвозмездно отдает часть своей крови нуждающимся детям, больным людям, очень важно осознать, что одна сдача крови спасает три жизни!

В декабре 2016 года по инициативе территориальной профсоюзной организации работников учреждений городской системы образования, совместно с Московской областной станцией переливания крови и на базе Колледжа железнодорожного и городского транспорта была проведена наша первая донорская акция.

На призыв о сдаче крови для детской онкологической больницы в Балашихе откликнулись как члены профсоюза, так и студенты. Результаты акции поразили не только организаторов, но и, что намного важнее, видевших многое врачей: собранной крови хватило на лечение тысячи больных.

Добрым делам не нужна реклама. Уже через несколько дней ТПО УГСО стала получать запросы от первичных профсоюзных организаций о проведении подобных мероприятий. За несколько месяцев провели дни донора такие образователь-

ные организации, как Колледж железнодорожного и городского транспорта, педагогический колледж №10, колледж архитектуры и строительства №7, политехнический колледж №8 имени дважды Героя Советского Союза И.Ф.Павлова, колледж сферы услуг №10, Колледж современных технологий имени Героя Советского Союза М.Ф.Панова, колледж автоматизации и ин-

дважды Героя Социалистического Труда Н.А.Злобина, Технологический пожарно-спасательный колледж имени Героя Российской Федерации В.М.Максимчука, Московский колледж архитектуры и градостроительства, Московский многопрофильный техникум им. Л.Б.Красина, Московский технологический колледж, Московский образовательный комплекс имени Виктора Талалихина, Первый



формационных технологий №20, технологический колледж №24, технологический колледж №21, колледж архитектуры, дизайна и реинжиниринга №26, финансовый колледж №35, школы №760 имени А.П.Маресьева, пищевой колледж №33, образовательный комплекс «Юго-Запад», политехнический колледж №50 имени

Московского образовательного комплекса, Колледж декоративно-прикладного искусства имени Карла Фаберже, Московский колледж управления, гостиничного бизнеса и информационных технологий «Царицыно», Дворец творчества детей и молодежи на Миуссах, Московский колледж бизнес-технологий.



За два года при организационном участии ТПО УГСО и первичных профсоюзных организаций было собрано более двух тысяч литров крови, спасено более шести тысяч жизней.

Последние акции, приуроченные к национальному Дню донора, прошли совместно с Российским Красным Крестом и движением «Я - твой донор».

Российский Красный Крест вручил ТПО УГСО почетный знак добровольческого общероссийского гуманитарно-образовательного движения «Я - твой донор» и объявил послами доброй воли Российского Красного Креста председателя ТПО УГСО Любовь Рыжкову и главного специалиста Елену Ильину.

В июне 2018 года по результатам конкурса «Лучший донор Под-

московья 2018 года» ТПО УГСО победила в номинации «Лучший организатор донорства среди молодежи» и получила благодарность от Министерства здравоохранения Московской области.

Движение продолжает набирать силу! В ТПО УГСО обращаются волонтерские организации с предложениями о сотрудничестве и предоставлении независимых площадок для совместных акций.

Огромное спасибо нашим первичным профсоюзным организациям и руководителям образовательных организаций! Низкий поклон донорам! Вы спасаете жизни!

Елена ИЛЬИНА,
главный специалист
территориальной профсоюзной
организации УГСО



Газета основана в 1924 году

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР -
Петр ПОЛОЖЕВЕЦ
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР -
Анна ЕЛАНСКАЯ
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА -
Павел КРИВОУСОВ
И. о. шеф-редактора московского выпуска
«Учительской газеты»
Лора ЗУЕВА

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Ирина ШВЕЦ -
первый заместитель главного редактора -
ответственный секретарь,
Ирина ДИМОВА -
первый заместитель главного редактора,
Анна ДАНИЛИНА -
заместитель главного редактора,
Наталья БУНЯКИНА, Арслан ХАСАБОВ,
Вадим МЕЛЕШКО, Светлана РУДЕНКО,
Надежда ТУМОВА

ОТДЕЛЫ

образования и воспитания
редактор Светлана РУДЕНКО - (495) 623-57-81
Ольга МАРИНИЧЕВА
политики и экономики образования
редактор Вадим МЕЛЕШКО - (495) 623-39-17
информации
Наталья БУНЯКИНА - (495) 607-78-57
писем и социальной защиты
редактор Надежда ТУМОВА - (495) 623-02-85
культуры и науки
редактор Арслан ХАСАБОВ - (495) 607-78-57
юридический
Татьяна ПОГОРЕЛОВА - (495) 623-02-85
рекламы и общественных связей
Ирина АГАЕВА - (495) 623-73-94,
(495) 623-87-15

ДИРЕКЦИЯ «УГ»-ОНЛАЙН

директор Анна ДАНИЛИНА - (495) 607-93-40

АГЕНТСТВО «КРУГ-тур»

(926) 831-16-27

СОБКОВОРОВСКИЕ ПУНКТЫ

Великий Новгород -
Светлана ПОТАПОВА - (8162) 66-08-11;
Воронеж -
Татьяна МАСЛИКОВА - (473) 242-22-06;
Екатеринбург -
Марина РОМАНОВА - (343) 234-34-35;
Нижегород -
Вера АБРАМОВА - (951) 914-49-73;
Новосибирск -
Нина КОПТЮГ - (962) 831-73-75;
Омск -
Наталья ЯКОВЛЕВА - (3812) 95-51-30;
Санкт-Петербург -
Наталья АЛЕКСЮТИНА - (812) 366-18-85

Ведущий редактор
Лора ЗУЕВА

Компьютерная верстка
Константин ГРЕССЕЛЬ

Зав. корректуры
Екатерина ШМИДТ

ПРИЛОЖЕНИЯ «УГ»

«Мой профсоюз»
Наталья БУНЯКИНА - (495) 607-78-57
«УГ-Москва»
Лора ЗУЕВА - (495) 623-57-81

Адрес редакции:
107045, Москва, Ананьевский переулок,
4/2, стр. 1
Телефон для справок (495) 628-82-53.
Факс (495) 628-82-53.
Электронная почта ug@ug.ru
Веб-сайт: http://www.ug.ru

Учредитель:
журналистский коллектив редакции.

Издатель:
ЗАО «Издательский дом «Учительская газета».
© «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.

Время подписания в печать:
по графику 14.00,
20 августа 2018 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

Индексы: 19690, 16807
Тип. 1845
Тираж 1000 экз.

Десятый старт

«Педстарт» - это литературный конкурс для молодых педагогов, который МГО профсоюза проводит совместно с изданием «Учительская газета-Москва». И по большому счету с ним я ознакомилась раньше, чем с самим профсоюзом, потому что проверка конкурсных эссе и написание собственного стали для меня испытанием при приеме на работу в информационный отдел МГО.

Мне было любопытно и в то же время трудно. Тема 2017 года - «Любит - не любит» - предполагала, что участники будут рассуждать о том, почему одних педагогов буквально обожают, а других - наоборот. В этом-то и была вся прелесть конкурса: высказаться на заданную тему мог каждый, и каждому это могло быть интересно (и мне тоже, хотя я не педагог, а журналист). Но я не знала, чего ждут от меня члены жюри и по совместительству мои будущие коллеги. Хотят ли они пошагового рецепта идеального учителя или историю о реальных педагогах, которые были для меня примерами для подражания или являлись антигероями из-за манеры преподавания или скверного характера. Поэтому у меня получилось что-то среднее.

Не знала я и того, совпадет ли мое мнение об эссе нескольких конкурсантов, которые мне дали проверить и оценить, с мнением реальных судей. Впрочем, оценивать других, как это обычно бывает, было проще. Вероятно, еще и потому, что, глядя на свое творение, ты близорук (слишком уж долго в нем «варился» и пестовал его), а вот на чужие работы можешь здраво посмотреть со стороны.

И я поняла, что же действительно трогает меня саму не как автора, а как читателя. Здорово, когда автор не боится говорить и не стесняется своего мнения и чувств, не прячется за общими фразами и всем известными цитатами. Интересно, когда человек не повторяет прописные истины, не использует «общие места», а говорит конкретно и по существу, вплетает в текст только ему известные красочные детали.

Например, победитель 2017 года Юлия Алешкевич, учитель английского языка из минской школы №152, рассказала о своей бабушке и тех моментах из детства, когда приходила к ней на работу или наблюдала за ней дома во время проверки домашних заданий. Юлия вспомнила, как тяжело бабушке давалось выставление плохих оценок и как не любила она красную ручку. Вспомнила и о том, как бабушка приносила что-либо на урок: делилась с учениками книгами, угощала их конфетами или читала им вслух впечатлившие фразы, кото-

рые записывала на клочке бумаги своим идеальным почерком.

Потом, когда я уже стала не соискателем на должность, а полноценным сотрудником информационного отдела, мне доверили проверить все призовые работы «Педстарта» и еще более десятка других, которые недотянули до призового места, но тоже оказались хорошими. Их мы затем включили в сборник лучших работ. И тогда я ознакомилась с текстом другой белорусской учительницы - призером «Педстарта» - Анастасии Петроченко. Это эссе тоже осталось у меня в памяти. Ее сочинение было о ней самой - о той Насте, которая младше нынешней на много лет. Анастасия оказала доверие читателям и рассказала, как горько ей было, когда отец так и не приехал, чтобы забрать ее из детского дома, и не узнал, как она готовилась к его приезду, нарядившись в самое красивое платье. И как ее новая учительница Нонна Ивановна вдруг сказала ей: «Ты очень нужна мне, я всегда буду рядом...» и впоследствии стала для нее настоящей мамой.

Для участников «Педстарта»-2018 (а это юбилейный «Педстарт» - десятый по счету) я буду уже куратором конкурса и вместе с другими членами жюри прочитаю абсолютно все работы, которые придут на мою почту.

В этом году мы выбрали такую тему: «Школа 2025. Время менять и меняться». Нетрудно догадаться, что в работах конкурсантов мы будем ждать их мысли о Стратегии развития столичного образования до 2025 года.

И теперь я бы хотела обратиться к тем, кто решит присоединиться к «Педстарту» и напишет для нас свое эссе. Дорогие друзья, творите! Придерживайтесь общей те-

мы, но не ограничивайтесь ею. Не бойтесь высказывать свое мнение о ближайшем будущем московского образования, ведь именно вам в новых школах работать, а вашим детям - учиться.

Сомневайтесь и делайте замечания, обращайтесь наше внимание на сильные стороны проекта «Стратегия-2025» и хвалите то, что считаете нужным. Вообразите себе альтернативную стратегию и представьте, какую роль вы будете в ней играть... А может быть, вы придумаете иной способ раскрытия этой темы, который затмит наши предложения.

Наш конкурс для молодых педагогов до 30 лет (включительно) со стажем работы не более трех лет, а также студентов образовательных учреждений педагогического профиля. Победители прошлых лет в нем не участвуют.

Жанр творческой работы может быть любым, а предпочтительный объем текста - от 4000 до 8000 знаков. Мы будем ждать ваши сочинения до **10 октября**, присылайте их по адресу: **BrilliantovaKV@mgoprof.ru**. Перед текстом обязательно укажите ФИО полностью, место работы и должность, округ Москвы, в котором расположено ваше образовательное учреждение; дату рождения, стаж работы, название вуза и год его окончания, являетесь ли вы членом профсоюза, e-mail, номер мобильного телефона.

Подробнее об условиях участия читайте в Положении на сайте **mgoprof.ru** («Документы» → «Постановления Президиума МГО Профсоюза»).

Старт дан!

Ксения БРИЛЛИАНТОВА,
главный специалист информационного
отдела МГО профсоюза

Опрос

Профсоюзная организация: настоящее и будущее

Результаты опроса председателей ППО, ноябрь 2017 года.

Что произойдет с вашей первичкой через 2-3 года?

- Станет более многочисленной и сильной (43,9%).
- Останется прежней (24,9%).

- Уменьшится в численности (15,6%).

Как вы оцениваете деятельность своей первички?

- Люди держатся в ней по привычке (37,9%).
- Полностью отвечает чаяниям членов профсоюза (23,7%).
- Членство в профсоюзе - элемент корпоративной культуры (19,3%).

Как повлиять на имидж профсоюзов и упрочение их позиций?

- Выбирать настоящих лидеров!

Профсоюзный лидер - кто он?Для членов профсоюза:

38% - защитник;
15% - лидер;
10% - помощник.

Для председателей ППО:

34% - организатор;
13% - защитник;
10% - помощник.

Для работодателей:

34% - партнер;
14% - помощник;
11% - организатор.

В 2018 году мы вновь провели профсоюзный фотоконкурс. На этот раз он назывался «Профсоюз в моей жизни». На суд жюри было прислано 106 работ от членов профсоюза из десяти территориальных организаций и одного университета. Конкурсанты пробовали себя в трех номинациях: «Самая оригинальная массовая фотография» (не нуждается в пояснении), «Самая лучшая фотозарисовка» (жанровая фотография) и «Территория социального партнерства» (отображение взаимодействия первички и руководства образовательного учреждения). В противовес теме прошлого конкурса - «Профсоюз будущего рождается сегодня» - эта была достаточно общей, чтобы каждый мог проявить себя.

Выбор победителей был непростым. Творческие конкурсы оценивать труднее всего, даже если прописаны четкие условия участия и критерии оценивания работ. В нашем конкурсе участвовали любители, поэтому нужно было выдержать правильные пропорции требовательности к фотографиям и снисходительности к их авторам (ведь не у всех, например, есть серьезная фототехника, с которой легче запечатлеть любой момент). Поэтому в большей степени члены жюри обращали внимание на идею снимка и ее оригинальность, на понимание номинации, нежели на технические характеристики кадра. При этом судьи хоть и оценивали фотографии порознь, пришли к единому мнению о том, кто должен победить.

В номинации «Самая оригинальная массовая фотография» победу одержала **Юлия Бабошкина**, воспитатель школы №439 «Интеллект» (ЮВАО). Снимок, который она прислала, не был просто коллективной фотографией, героями которой могли стать



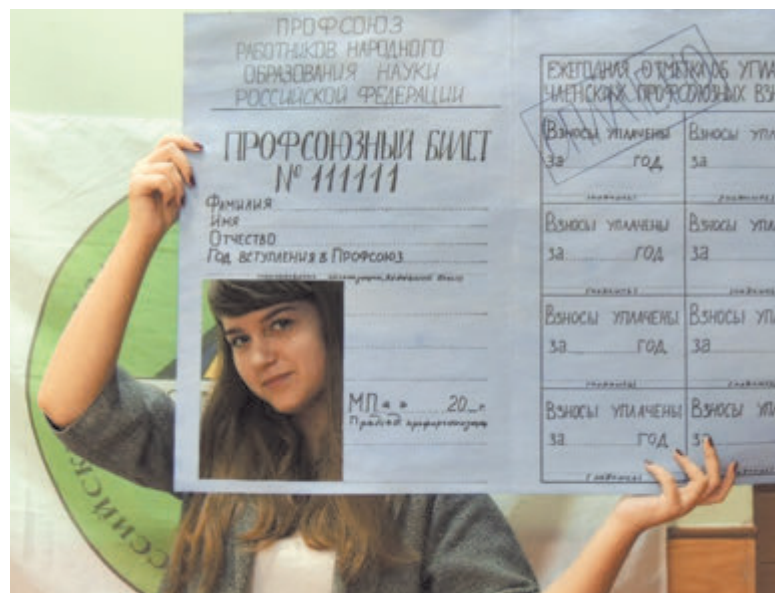
В кадре - профсоюз

занятий единоборствами, разместившиеся полукругом на татами, а над ними висел плакат, который сразу обращал на себя внимание: «Профсоюз, как самбо: дает защиту и уверенность в себе!»

- В 2017 году активные члены нашей первички выполнили нормативы ГТО и были награждены золотыми знаками отличия. В этом году мы продолжили заниматься спортом, участвовали в профсоюзной программе «Шаг к здоровью» при поддержке ТПО ЮВАО и попробовали свои силы в таком виде единоборств, как самбо, - рассказала о снимке Юлия Бабошкина.

жащая в руках тантамареску в виде профсоюзного билета.

Самой малочисленной и, пожалуй, «непонятной» номинацией конкурса стала номинация «Территория социального партнерства»: в ней были заявлены лишь 13 фотографий. Как можно объяснить такой дефицит? Недостаточным пониманием термина «территория соцпартнерства» или труднодоступностью директора школы/ректора вуза, который, что логично для номинации, должен присутствовать в кадре? Вероятно, существуют какие-то иные причины? Так или иначе конкурсанты, которым удалось



представители любой профессии и любого общественного объединения (таких, кстати, организаторы конкурса получили очень много). У него была своя идея, связанная именно с профсоюзом. На фото были запечатлены члены первички в ярких куртках для

В номинации «Самая лучшая фотозарисовка» жюри отдало предпочтение одной из самых юных участниц - **Карине Алексиной**, студентке факультета довузовского образования РГСУ. На фото, представленном на конкурс, изображена девушка, дер-

ловить суть темы, все же были, пусть и в небольшом количестве. По мнению жюри, удачнее всех оказалась фотография, присланная **Ольгой Александровой**, учителем изо и технологии школы №89 имени А.П.Маресьева (СЗАО).

- Фотография была сделана в кабинете у директора школы №89 Светланы Докалюк. На ней запечатлено подведение итогов работы над изменениями в коллективном договоре, - пояснила Ольга Валерьевна. - Для меня профсоюз - это серьезная и ответственная работа, это единомышленники, друзья, коллеги, это защита и поддержка в трудную минуту, уверенность в завтрашнем дне, это новые знакомства, новые друзья, общение с людьми.

Помимо победителей были определены и лауреаты. В номинации «Самая оригинальная массовая фотография» ими стали **Юлия Тычинина**, учитель биологии школы №2006 (ЮЗАО), **Олег Пастухов**, учитель информатики школы №1530 «Школа Ломоносова» (ВАО), **Светлана Черемисина**, старший воспитатель школы №1359 имени авиастроителя Миля (ЮВАО). В номинации «Самая лучшая фотозарисовка» - **Эльмира Ахметова**, главный специалист ТПО УГСО, **Анастасия Болдырева**, учитель физкультуры школы №1279 (ЮЗАО).

Награждение победителей и призеров фотоконкурса «Проф-

союз в моей жизни» состоится уже в новом учебном году.

Ксения БРИЛЛИАНТОВА,
главный специалист
информационного отдела МГО
профсоюза

P.S. Когда результаты конкурса были опубликованы, некоторые члены профсоюза высказали мнение, что фотографии должны быть более профессиональными и более сложными в исполнении. Мы согласимся с тем, что любому начинанию, инициативе, идее полезно развиваться и совершенствоваться, а вместе с ним - и его участникам. И мы будем очень рады, если наш конкурс сподвигнет вас на овладение искусством фотографии. Но вместе с тем мы не станем ужесточать его условия или ставить рамки тем, кому просто нравится фотографировать, вести фотоисторию своей профсоюзной жизни. Поэтому что наш конкурс не строги правила фотосъемки, а про любовь - любовь к профсоюзу. Главное - участвуйте от души.