



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОДАРСКАЯ
КРАЕВАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: РЕАЛЬНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Краснодар



Уважаемые коллеги!

Многоуровневая система социального партнерства в сфере образования Краснодарского края, реализуемая посредством отраслевого соглашения, коллективных договоров в образовательных организациях, позволяет обеспечивать стабильные условия взаимодействия с органами власти, работодателями в реализации задач, связанных с предоставлением качественного образования, нахождением взаимоприемлемых путей решения проблем кадрового обеспечения, профессионального роста педагогов, создания комфортных условий труда и отдыха, повышения престижа и уровня социально – экономической защиты работников отрасли.

В предлагаемом сборнике руководители образовательных организаций, председатели местных, первичных профсоюзных организаций, профсоюзный актив делятся своим практическим опытом работы. Все авторы – члены Профсоюза из организаций с высоким уровнем профсоюзного членства.

Надеемся, что материалы сборника будут полезны для использования в работе, способствующей развитию и совершенствованию социально - партнерских отношений.

Председатель

С.Н. Даниленко

Содержание

РАЗДЕЛ «Развитие кадрового потенциала образовательной организации»

Технология создания смыслов (Булатова Л.П.)	3
О социально-значимых проектах, реализуемых с участием Новокубанской районной организации Профсоюза (Переяслова Л.И.)	5
Взаимодействие - ключ к профессиональному росту (Куценко Т.Н.)	7
Корпоративная этика в образовательной организации (Амзаева Л.В.)	10
Молодые педагоги + Профсоюз = образование! (Губкина Т.В.)	12
Об эффективном управлении социально - психологическим климатом в коллективе (Епифанцева Н.П.)	13
Единственный в Краснодарском крае (Игнатенко Е.А.)	15
Этический кодекс работников (Метушова А.В.)	17
Организация наставничества: от прошлого к будущему (Шушарина В.В.)	18

РАЗДЕЛ «Развитие кадрового потенциала»

Социальное партнерство: от истоков к традициям и результатам (Гуреева В.В.)	20
Организация работы с ветеранами педагогического труда в первичной профсоюзной организации АГПУ (Спевакова С.Г.)	22
О роли социального партнёрства в деятельности образовательной организации (Волкова Г.В.)	24
О социальной и профессиональной поддержке молодых педагогов образовательных организаций города Краснодара (Хотнянская Т.М.)	26
О результатах конструктивного диалога социальных партнеров Курганинского района (Чикаева Н.И.)	28
Профсоюз как инструмент и активный реализатор идей студенчества (Плешешникова Я.С.)	29
О реализации программы «Высоким целям – активная жизненная позиция» (Чуприна Л.В.)	30
Особенности правовой работы в ВУЗе (Куксин А.В.)	31
О роли коллективного договора (Лавриненко Е.В.)	33
Развитие общественных начал в работе профсоюзной организации (Белая С.В.)	34
Создание прозрачной системы оценки результатов труда (Сокол И.А.)	36

РАЗДЕЛ «Развитие кадрового потенциала»

Инновационные формы работы по мотивации профсоюзного членства (Новиченко Я.А.)	37
Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни работников отрасли образования г. Анапы 9Байдиков Д.А.)	39
«Караоке Батл» как метод создания благоприятного микроклимата (Верещагина А.С.)	40
Три незабываемых дня под крылом Профсоюза (Белоброва И.А.)	41
Корпоративный отдых - инвестиция в долгосрочное благополучие организации (Бердник Е.В.)	43
Микроклимат коллектива (Тимошенко Л.В.)	44
О комплексном подходе в сохранении здоровья работников отрасли (Аленева О.Б.)	46
Турслет – традиционный, впечатления – новые! (Колотенко З.Л.)	47
О работе первичной профсоюзной организации по поддержке здорового образа жизни (Королькова Т.П.)	49
Образовательный туризм как способ повышения качества труда (Пичугина Т.А.)	51
Создание безопасных, комфортных условий труда в образовательной организации (Слынько С.А.)	53
Психологическая помощь педагогам общеобразовательной школы (Стригунова Е.В.)	54

РАЗДЕЛ «РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА»

Технология создания смыслов



*Булатова Лилия Петровна,
директор БОУСОШ № 1
МО Динской район*

Поступательное развитие любой организации должно основываться на глубоком анализе имеющихся проблем и ресурсов, которые можно использовать для их решения. Главным ресурсом развития школы являются педагоги. И использовать этот важнейший ресурс эффективно – задача каждого руководителя. Для меня как для руководителя, заботящегося о будущем своей организации, работа по развитию педагогического коллектива является приоритетной. Именно поэтому у нас имеется чёткая стратегия развития коллектива, в основе которой личность учителя, являющегося основой организации и гарантом достижения целей, поставленных

государством и обществом. В школе трудятся 75 педагогов, из них в возрасте до 35 лет - 25 человек.

Стратегия развития педагогического коллектива направлена на воспитание и становление педагога-мастера, способного привести к успеху каждого ребёнка. А чтобы учитель, в том числе молодой, хотел и мог быть творцом успеха, **НУЖНО СОЗДАВАТЬ СМЫСЛЫ**, двигающие его вперёд и дающие уверенность в том, что **ОН НУЖЕН ЗДЕСЬ И СЕЙЧАС**.

СМЫСЛ 1 – ЧУСТВОВАТЬ СОПРИЧАСТНОСТЬ. Именно сопричастность учителя к школе является гарантом того, что он не уйдёт в другое образовательное учреждение, где зарплата выше или условия лучше. Должен быть якорь, удерживающий человека несмотря ни на что. Для нас таким якорем являются традиции, каждая из которых – это творческая идея учителя, частичка его души. Они формируют школьное **СООБЩЕСТВО** и сплачивают коллектив, позволяя каждому стать частью истории школы. Ежегодный конкурс «Учитель года», акция «Мой любимый учитель», КВНЫ и волейбольные турниры между учителями и учениками, организуемые профсоюзной организацией праздники и поздравления коллег со значимыми событиями, выпускные балы, действующими лицами которых являются и учителя, и дети, и родители – все эти традиции формируют школьное сообщество и сплачивают коллектив. Они дают возможность молодым педагогам почувствовать себя частью большой и дружной школьной семьи.

СМЫСЛ 2 – СТАТЬ ЗНАЧИМЫМ. СОСТОЯТЬСЯ в профессии и **БЫТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫМ** – потребность каждого учителя, стремящегося к успеху. И задача школы – показать педагогу, что он важен. Понимание этой истины, подкреплённое исследованием мотивационных комплексов педагогов и социального капитала школы, привело к рождению традиций, демонстрирующих профессиональную значимость учителя. С 2015 года в День учителя лучшие педагоги получают профессиональную премию «Признание». Вручается она по итогам голосования учителей, выбирающих одного победителя в номинациях: «Творческая личность», «Верность профессии», «Открытые ладони», «Душа коллектива», «Вечный двигатель», «Педагогическое мастерство», «Легендарная личность». Победитель

получает диплом и статуэтку «Признание». Это мероприятие не только объединяет. Оно позволяет понять истину: хочешь быть профессионально востребованным – прояви инициативу, протяни руку помощи коллеге. Стань нужным и значимым, покажи себя. Ведь невозможно оценить то, чего не видишь. Важно отметить, что молодые педагоги тоже являются победителями этой премии. Например, Татьяна Геннадьевна Полеванова в 2017 году стала победителем в номинации «Вечный двигатель», а Чернова Мария Андреевна в 2017 году победила в номинации «Творческая личность». Фотографии лучших педагогов на баннерах во дворе школы, музейные экспозиции об учителях, публикации материалов о достижениях педагогов в СМИ, школьной газете, на сайте, грамоты и благодарности, награда «За верность Первой школе», Учительский гимн – всё это позволяет учителю чувствовать себя значимым, повышает имидж профессии.

СМЫСЛ 3 – УСПЕВАТЬ ЗА ВРЕМЕНЕМ. Чтобы соответствовать требованиям Профессионального стандарта педагога, успешно реализовывать ФГОС, а главное – быть интересным сегодняшним детям, учителю нужно **ПОСТОЯННО СОВЕРШЕНСТВОВАТЬСЯ.**

Мы стараемся организовать методическую поддержку так, чтобы она отвечала индивидуальным потребностям каждого отдельного учителя, его профессиональным запросам и проблемам. Помимо предметных методических объединений, у нас функционирует Школа профессионального развития, в рамках которой работают метапредметные студии, мастерские педагогических технологий, профи-класс, студия «Старт». Педагоги обучаются в удобное для них время через работу в группах и парах, посещают уроки и мастер-классы коллег, создают проекты, проводят онлайн консультации.

Система наставничества тоже построена на индивидуальном подходе: у каждого наставника есть программа работы с молодым специалистом, которая составлена на анализе затруднений, выявленных в ходе диагностики и посещения уроков и занятий молодых специалистов.

Чтобы профессиональное общение было максимально эффективным, мы используем новые формы взаимодействия, активные и интерактивные методы обучения, позволяющие в процессе коллективной и групповой работы повышать компетентность учителя. Программа «Идём друг к другу в гости», ежегодные методические недели, в том числе Неделя молодого специалиста, психологические тренинги стали традиционными мероприятиями, мотивирующими молодых педагогов на непрерывное развитие. Даже в рамках дистанционного обучения мы организуем семинары и вебинары для молодых педагогов, посещение уроков. По итогам посещений даём рекомендации, как оптимизировать свой труд, как разнообразить формы работы, преодолеть трудности дистанционной работы. Важно, чтобы молодой педагог понимал, что в результате посещения получит не нарекания и критику, а методическую помощь и нужный полезный совет.

При поддержке профсоюзной организации наши молодые педагоги систематически участвуют в профессиональных конкурсах разного уровня. И достигают в них высоких результатов, становясь победителями и призёрами.

Важно отметить, что, вовлекая молодых специалистов в проведение открытых уроков, участие в профессиональных конкурсах, выступления на различных мероприятиях, мы открываем для них новые профессиональные горизонты, даём возможность почувствовать вкус педагогического успеха. А это очень хороший мотивационный рычаг, заставляющий их не стоять на месте, а стремиться к новым вершинам профессионального мастерства.

СМЫСЛ 4. БЫТЬ ВМЕСТЕ, ОСТАВАЯСЬ САМИМ СОБОЙ. Довольно часто от коллег слышу фразу: создать команду единомышленников. Я к этому никогда не стремилась. Очень важно, чтобы учитель, являясь членом команды, каждый день чувствовал поддержку профсоюзной организации, администрации, своего наставника и коллег по школе, но при этом мог оставаться самим собой, сохранял индивидуальность и вырабатывал свой профессиональный стиль. Считаю, что крайне важно дать людям возможность мыслить по-своему, быть открытыми, свободно высказывать и отстаивать своё мнение. У нас каждый педагог имеет возможность **БЫТЬ САМИМ СОБОЙ**, а значит, готов принять ответственность за **СВОИ** мысли, **СВОИ** слова, **СВОИ** поступки. Это позволяет нам быть **СОДРУЖЕСТВОМ ИНДИВИДУАЛЬНОСТЕЙ**, каждая из которых, достигая личной вершины, делает школу успешной.

Учитель будущего... Как его воспитать? Как вырастить профессионала, который будет любить детей, работу, школу? Быть для учеников не тусклой керосиновой лампой, а ярким факелом, зажигающим огонь знаний. Не нужно искать смыслы! Их нужно создавать... Смыслы, дающие педагогу возможность, быть самим собой, чувствовать сопричастность ко всему происходящему, осознавать свою значимость, а главное - непрерывно совершенствовать своё профессиональное мастерство, развиваться и быть готовым к изменениям. И эти смыслы позволяют нашим учителям **СТАТЬ УСПЕШНЫМИ И ПРИВОДИТЬ К УСПЕХУ ДРУГИХ!**



***Переяслова Любовь Ивановна,
председатель
Новокубанской районной
организации Профсоюза***

О социально-значимых проектах, реализуемых с участием Новокубанской районной организации Профсоюза

Новокубанская районная организация инициирует и активно участвует в реализации социально - значимых проектов, ориентированных на достижение результата в повышении социально-экономического уровня жизни, духовного и физического здоровья членов Профсоюза и их семей.

Используя опыт краевой организации Профсоюза, районная организация заключила Соглашение с Советом депутатов муниципального образования Новокубанский район (далее – Соглашение), в рамках которого решен вопрос о дополнительном финансировании мероприятий по поощрению работников отрасли: получение звания «Заслуженный работник образования Новокубанского района» и Гранта главы. Для выявления лучших педагогических работников, руководителей образовательных организаций, внесших значительный вклад в становление и развитие системы образования в районе, проводится муниципальный конкурс портфолио «Личные достижения педагогических работников». Награждение педагогов по итогам конкурса на праздновании Дня Учителя стало новой традицией в системе образования Новокубанского района. За три года финансовое поощрение получили 10 молодых педагогов по 25 тысяч рублей каждый и 12 опытных педагогов по 30 тысяч рублей.

Клуб творческих учителей «Созвездие» (далее - клуб «Созвездие»), объединяет

более 80 победителей и призеров, лауреатов и дипломантов профессиональных конкурсов, творческих и инициативных педагогов. Соучредителями Клуба являются управление образованием, районная организация Профсоюза и Центр развития образования. Клуб организует семинары по распространению профессионального опыта. Особое внимание уделяется молодым педагогам, помогая им повышать свой профессиональный уровень, способствуя закреплению молодых кадров в образовательных учреждениях района.

В рамках реализации Соглашения Клубу ежегодно выделяются финансовые средства на организацию выездных мероприятий по популяризации конкурсного движения.

Совет молодых педагогических работников (далее - СМПР) Новокубанской районной организации Профсоюза действует с 2008 года под девизом «Нам есть к чему стремиться! Впереди будущее!»

Благодаря инициативам СМПР во взаимодействии с заинтересованными структурами в Новокубанском районе сложилась система работы с молодыми кадрами. Для оказания правовой, методической помощи молодым педагогам СМПР оформляет страницу на сайте районной организации Профсоюза, создана группа ВКонтакте. В коллективные договоры каждого образовательного учреждения включены разделы «Работа с молодежью», предусматривающие обязательства о социально-экономических льготах молодым педагогам. Совет принимает участие в конкурсах различного уровня: одержал победу в конкурсе краевой организации Профсоюза «Лучший Совет молодых педагогических работников», интеллектуальной игре «Что?Где?Когда?» среди молодых учителей края.

Члены СМПР активно участвуют в районных мероприятиях, посвященных памятным датам, в избирательных кампаниях, в роли ведущих и членов жюри муниципального конкурса «Новый учитель – новой школе», «Начало-начал» и прочее. По результатам анкетирования за прошедший 2018-2019 учебный год только 2 специалиста из 17 вновь пришедших на работу покинули образовательные организации района по семейным обстоятельствам, но продолжают работать в системе образования края.

Клуб творческих учителей «Созвездие» и СМП районной организации Профсоюза отмечены Почетными грамотами краевой организации Профсоюза, главы Новокубанского района. По инициативе и при участии районной организации Профсоюза КТУ «Созвездие» и СМП районной организации Профсоюза приняли участие в конкурсе «Гражданская инициатива» Алексея Кудрина при поддержке Фонда Президентских Грантов с социальными проектами «КТУ Созвездие» и «Педагоги будущего». Оба Проекта награждены Дипломами Национальной премии «Гражданская инициатива».

Учитывая необходимость обновления и совершенствования кадрового потенциала системы образования в Новокубанском районе с 2011 года проводится практикоориентированный конкурс педагогов со стажем работы от 1 до 3 лет «Новый учитель – новой школе». Учредителями конкурса являются управление образованием, районная организация Профсоюза, Центр развития образования и Клуб творческих учителей Новокубанского района «Созвездие». Конкурс стал серьезной стартовой площадкой для молодых педагогов. Победители и призеры конкурса успешно проходят аттестацию на первую и высшую квалификационную категорию, участвуют в конкурсах «Педагогический дебют», «Учитель года Кубани», на денежное поощрение в рамках федерального конкурса лучших учителей и другое.

В 2019 году проект «Зональный конкурс молодых педагогов, имеющих стаж от 1 года до 3 лет «Новый учитель - новой школе» Новокубанского района» одержал победу в конкурсе на предоставление Грантов Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, что позволит совершенствовать программу конкурса и методическую поддержку участников.

«Инвестируй в здоровье!» так назван проект организации оздоровления и отдыха членов Профсоюза и их семей. По инициативе районной организации заключены договоры с учреждениями санаторно-оздоровительного комплекса на предоставление льготных скидок в санаториях «Анапа», «Малая бухта» г. Анапа, пансионате «Почтовик» п. Кабардинка, «Химик» п. Новомихайловский, в оздоровительном центре «Гармония» г. Армавир. В спортивно-досуговом центре МАУСШ «Крепыш» им. К.Х.Тамазова организуются занятия Группы «Здоровье» для работников образовательных организаций, проводится сдача норм ГТО. Активно используются малозатратные формы отдыха: оздоровительные поездки выходного дня, экскурсионные поездки и т.п. Данные виды оздоровления набирают популярность в связи с низкой стоимостью и большим охватом членов Профсоюза.

«Встреча поколений» - еще один проект, реализуемый районной организацией совместно с Советом ветеранов педагогического труда. Составлен реестр ветеранов педагогического труда районной организации Профсоюза (261 чел.), подготовлена информация для сборника, посвященного 75-летию со Дня Победы в Великой Отечественной войне. Профактивом проводятся посещения на дому, оказание помощи, торжественные встречи и чествование ветеранов педагогического труда молодыми педагогами.

Стремительный ритм жизни требует новых методов работы, и профсоюзная организация достойно отвечает на вызовы времени.

Взаимодействие - ключ к профессиональному росту



*Куценко Татьяна Николаевна,
директор МБОУООШ № 9
МО Апшеронский район*

Проблема становления профессиональной компетентности молодых педагогов не нова для российского образования. Однако в разное время она приобретала разнообразные специфические черты и мотивы. На современном этапе проблема формирования профессиональной компетентности молодого педагога тесно связана с другой не менее актуальной проблемой - закрепления молодого специалиста в школе. И без решения последней невозможно приступить к первой, поэтому они представляются основополагающими направлениями в работе с молодыми педагогами.

Особое внимание – интеграции молодого педагога, выпускника ВУЗа в школу. Значимую роль в этом играет наставничество, менторство.

Когда наставничество в образовательном учреждении эффективно? Конечно, это зависит от того, как организовать процесс.

Фишка нашей школы заключается в том, что наставники работают не только с

молодыми учителями, но и с опытными коллегами, которые испытывают профессиональные затруднения. И эта работа приносит ощутимый эффект.

Организацию наставничества мы начали с определения адресатов педагогической помощи и с разработки модели.

Мы считаем, что наставничество применимо на любом этапе профессиональной карьеры. У нас несколько категорий адресатов: молодые педагоги, учителя, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности, и учителя-стажисты, испытывающие профессиональные затруднения.

Такая форма взаимодействия педагогов позволяет организовать методическую работу с опытными учителями, предоставив им возможность для горизонтального карьерного роста. Учитель-стажист, пробуя себя в роли наставника, наращивает компетенции методиста. А значит, растет уровень его профессионализма, снижается риск выгорания.

Содержание программы адаптации зависит от категории педагогического работника, которому будет оказана помощь. Наставнику, во взаимодействии с молодыми учителями и пришедшими после перерыва в работе, необходимо обеспечить поддержку в области основ педагогической деятельности: подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком; правила ведения школьной документации. Кроме того, востребована помощь в разработке программы собственного профессионального роста; в выборе приоритетной методической темы для самообразования; в подготовке к первичному повышению квалификации; в освоении инновационных педагогических технологий; в подготовке к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Иная специфика работы с учителями - стажистами, испытывающими профессиональные затруднения, в том числе связанные с нововведениями в образовании. В этом случае наставники обращают внимание на моделирование и конструирование современного урока в соответствии с требованиями ФГОС, на использование деятельностного подхода на уроке, на способы достижения предметных и метапредметных результатов, на современные методы, способы и формы оценивания.

Формы реализации программы адаптации так же многообразны, как и варианты содержания. Мы используем как традиционные (лекции, беседы, консультации, рекомендации по организации образовательного процесса, посещение уроков и их обсуждение), так и интерактивные. Во втором случае учителя-стажеры активно, с позиции деятельностного подхода, изучают передовой педагогический опыт, участвуют в профессиональных дискуссиях, готовят дидактические материалы, дают открытые уроки. Методический диапазон велик: психологические тренинги, творческие лаборатории, методические декады, педагогические мастерские, мастер-классы, аукцион или ярмарка педагогических идей, педагогические ринги, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, просмотр отснятых уроков, мозговые штурмы, разработка и презентация моделей уроков (в том числе в составе малых групп), самопрезентация классного руководителя как педагога. Интересна такая форма работы, когда учителя сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, после чего следует рефлексия.

Мы ценим активные, деятельностные формы работы за то, что они ускоряют процесс вхождения учителя-стажера в образовательную среду, позволяют ему перейти от репродуктивного уровня к творческому и включиться в процессы саморазвития и самопроектирования. Педагоги отмечают, что по мере общения с наставником растет

степень их мотивации, они ценят возможность обсуждать свои профессиональные проблемы и получать реальную помощь от коллег.

Модель наставничества, практикуемая в нашей школе, удовлетворяет интересы трех субъектов взаимодействия: педагога, нуждающегося в поддержке, учителя-наставника и школы. Первый получает знания, совершенствуется или приобретает необходимые профессиональные компетенции, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами, знакомится с традициями организации, в которой работает. Наставник совершенствует свои профессиональные компетенции: методические, методологические, организационные, коммуникативные, диагностико-прогностические. Управленческая команда выстраивает взаимоотношения между коллегами, что способствует росту профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченности, что работает на достижение общих целей и соответствует интересам школы.

Если учитель хочет работать, если у него горят глаза, он полон идей и вдохновения, то качество его работы будет высоким. Как мотивировать молодого специалиста? Конечно, очень важную роль здесь играет материальная поддержка. Стимулирующие выплаты, предусмотренные молодым учителям в коллективном договоре, – это колоссальная поддержка на первом этапе, но потом обязательно должны «вступить в игру» нематериальные стимулы. Существует множество способов нематериального стимулирования, которые выбираются в зависимости от цели, специфики и структуры учреждения. Назовем наиболее эффективные из них:

- обучение (тренинги, профессиональные курсы);

- реализация творческого и инновационного потенциала молодого сотрудника (постановка нестандартных задач, возможность участия в конкурсах, реализации новых проектов);

- возможности карьерного роста;

- признание и поощрение сотрудника;

- вовлечение в принятие управленческих решений;

- обеспечение социальной защищенности;

- создание комфортных условий труда (место расположения учреждения, микроклимат в коллективе, удобное рабочее место);

- работа над имиджем учреждения как стабильной и надежной организации.

Перечисленные методы влияют и на мотивацию сотрудников, и на продолжительность их работы в учреждении. Таким образом, нематериальные стимулы, учитывающие стремление человека реализовать собственный потенциал и соблюсти личные интересы, побуждают специалистов (в том числе молодых) к выбору работодателя, базирующемуся на соответствии целей, ожиданий и предоставляемых возможностей.

Большую роль в содействии профессиональному росту педагогов играет профсоюзная организация, которая объединяет в своих рядах близких по духу людей, настоящих профессионалов, готовых всегда помочь. Так, Апшеронская районная организация Профсоюза организует с молодыми педагогами смотры художественной самодеятельности, спартакиаду работников образования, действует «Школа молодого педагога», осуществляет поддержку на всех этапах профессиональных конкурсов «Педагогический дебют», «Учитель здоровья».

Четыре года назад порог нашей школы переступила Тума Елена Андреевна, учитель истории и обществознания, моя выпускница. Сегодня она – прекрасный педагог, классный руководитель 5 класса и председатель первичной профсоюзной организации!

Корпоративная этика в образовательной организации



*Амзаева Людмила
Валентиновна,
директор МБОУ начальная
общеобразовательная школа
«Образовательный холдинг
«Детство без границ»
МО Усть-Лабинский район*

Корпоративная культура и этика являются неотъемлемой частью кадровой политики любого учреждения. Современное образовательное учреждение – это своеобразная «компания», в отношении к которой стали применимы многие экономические термины. Например, образовательные услуги, которыми можно привлечь детей и родителей в школу, детский сад; конкурентоспособность, которая позволяет «выжить» любой компании, в том числе и нашему образовательному холдингу. Для этого необходимо иметь не только положительный образ нашей «компания», но и единый, сплоченный коллектив, отвечающий требованиям профессионализма и взаимответственности.

Успех образовательного учреждения зависит не только от эффективности, качества реализуемых программ, конкурентоспособности выпускников и педагогов. Существенную роль играют показатели того, в какой мере оно может представить и положительно выделить себя среди других. Корпоративная этика – одно из слагаемых культуры образовательного холдинга «Детство без границ». Поэтому в настоящее время для образовательного учреждения стали жизненно необходимыми выработка и принятие всеми членами трудового коллектива некоего свода этических норм, работающего на достижение целей, стоящих перед образовательным учреждением. Эти нормы могут быть лишь конвенцией, то есть договором о том, что есть «хорошо», а что «плохо» для педагога в той или иной ситуации, при осуществлении той или иной деятельности.

Под корпоративной этикой мы понимаем определенный негласный кодекс поведения, следование которому позволяет педагогическим работникам идентифицировать себя с профессией учителя, воспитателя. Корпоративная этика педагога, следовательно, подразумевает определенные требования к его поведению по отношению к себе, коллегам, администрации, учащимся, воспитанникам и их родителям, а также ко всему социальному окружению.

Основные заповеди делового этикета можно сформулировать так:

1. Делайте все вовремя! Опоздания не только мешают в работе, но и являются первым признаком того, что на человека нельзя положиться. Если вдруг случится так, что вам необходимо задержаться по уважительной причине, необходимо ввести в курс дела руководство и своего напарника, чтобы он мог заменить вас на время.

2. Не болтайте лишнего! Смысл этого принципа в том, что вы обязаны хранить секреты учреждения также бережно, как и тайны личного характера: никогда никому не пересказывать того, что приходится услышать от сослуживца или руководителя об их личной жизни.

3. Думайте о других, а не только о себе! Уважаете чужое мнение, попытайтесь понять, почему именно оно сложилось именно таким образом. Всегда прислушивайтесь к критике и советам коллег, руководства и подчиненных. Уверенность в себе не должна мешать вам быть скромным.

4. Говорите и пишите правильно! Всё произносимое, а равно и написанное вами должно быть изложено правильным языком.

При выборе способов поведения необходимо соблюдать такие основные правила:

- обладать личной порядочностью: уважать окружающих, быть ответственным за взятые обещания, справедливым и добросовестным;
- развивать в себе целеустремленность и продуктивность;
- ориентироваться на конечный результат, быть настойчивым в преодолении трудностей;
- иметь навыки командной работы, понимать необходимость совместной деятельности и уметь работать во взаимодействии с другими, быть контактным, уметь устанавливать деловые и творческие взаимоотношения с коллегами, уметь говорить и слушать.

В МБОУ НОШ «Детство без границ» приветствуется: поддержание имиджа учреждения в средствах массовой информации, в официальных инстанциях, в социальных сетях, где мы регулярно освещаем интересные события, происходящие в дошкольных образовательных учреждениях, в начальной общеобразовательной школе, стараясь донести эту информацию до всех заинтересованных лиц без перенаправления их к другому источнику.

Еще одно обязательное качество должно быть присуще всем сотрудникам образовательного холдинга – доброжелательность. Доброжелательно и с улыбкой встречаем всех приходящих в детский сад и школу. Улыбкой мы добиваемся доверия и взаимопонимания. Какие бы трудности и проблемы не стояли в данный момент перед нами, начинаем беседу с посетителем или персоналом (как при личной встрече, так и по телефону) только доброжелательным тоном и с улыбкой.

Каждый сотрудник имеет прямое или косвенное отношение к уровню престижа и имиджа образовательного учреждения. Педагогический коллектив дает детям первоначальное представление о коллективе взрослых, о системе взаимоотношений в нем, о совместной деятельности. Индивидуальные усилия отдельных педагогов не принесут желаемых успехов, если они не согласованы с действиями других педагогов. В педагогическом коллективе, где сотрудничество, взаимопомощь, поддержка и уважение являются нормой взаимоотношений, и опытный и начинающий педагог испытывают радость от совместного труда, желание находиться в таком сообществе.

В МБОУ НОШ «Детство без границ» реализуется проект «Лаборатории непрерывного улучшения», направленный на формирование бережливого мышления у всех участников образовательных отношений: детей, педагогов, родителей. Администрация образовательного холдинга «Детство без границ» ценит в сотрудниках постоянное совершенствование работы, стремление к познанию нового, смелость, решительность, изобретательность и способность к инновациям. Особо ценится инициатива работников, направленная на поддержание духа единой команды, взаимодействие работников друг с другом, усовершенствование педагогического процесса, работы административной группы и всего персонала.

Таким образом, принципы корпоративной этики постепенно стали нормой повседневной жизни нашего педагогического коллектива.

Молодые педагоги + Профсоюз = образование!



*Губкина Татьяна
Владимировна,
председатель Лабинской
районной организации
Профсоюза*

Молодость - это возраст мечтаний, надежда на их свершение, неудержимая энергия, желание достичь успеха. Деятельность молодого человека, который нашёл и зажёг в себе искру личностной и профессиональной индивидуальности, способствует прогрессивному развитию образования.

Одним из главных направлений деятельности Лабинской районной организации Профсоюза является работа с молодыми педагогами. Профсоюз делает ставку на молодых. С одной стороны, мы меняемся и совершенствуемся вместе с ними, а с другой – учим их сами, закладываем в них профсоюзные ценности, помогаем адаптироваться в образовательной организации, предоставляем

возможности для саморазвития.

С 2018 года проводится Форум молодых педагогов района на базе спортивно-туристической парусной школы «Траектория» в ст. Каладжинской. Форум собирает молодых педагогов в самом начале сентября из всех муниципальных образовательных учреждений. На торжественное открытие приглашаются заместитель главы администрации района, начальник управления образованием, представители ветеранской организации отрасли образования.

Двухдневная программа Форума включает мастер-классы, лекции, практические занятия, спортивные тренинги и другие мероприятия.

В ходе дискуссии на тему «Роль молодых педагогов в системе образования, социально-трудовые льготы и гарантии молодых членов Профсоюза» обсуждались вопросы о профессиональном стандарте учителя, об аттестации молодых педагогических работников, о роли профсоюзного движения в образовании, о возможностях карьерного роста педагога, о взаимоотношениях молодых педагогов и наставников.

Считаем целесообразным включение в программу Форума знакомство участников с одним из эффективных ресурсов творческого и профессионального роста педагога — конкурсами педагогического мастерства. Конкурс «Педагогический дебют», в котором принимают участие педагоги со стажем до трех лет, является стартовой площадкой для роста и развития педагога. Участники «Педагогического дебюта» прошлых лет делились своими методическими открытиями, проектами, раскрыли трудности, с которыми сталкиваются. Запомнились их рекомендации, которые помогут подготовиться не только к участию, но и к победе в конкурсе: быть стрессоустойчивыми, мобильными, активными, заимствовать опыт коллег, репетировать свои выступления, соблюдая регламент, показывать свои конкурсные задания опытным педагогам, взаимодействовать с администрацией школы и наставниками, а самое главное – оставаться самими собой.

Факторы формирования профессиональных компетенций рассматривались в педагогической квест-игре. Ребята обсуждали теоретические аспекты профессиональной этики: понятие, функции, предмет, отличие профессиональной этики педагога от этики других профессий. В группах разрабатывали рекомендации

для проекта Кодекса профессиональной этики педагога, представляли варианты решения проблемных ситуаций на уроках, занятиях, во взаимоотношениях с воспитанниками, родителями, коллегами.

Особое место в программе Форума отведено общению молодых педагогов с председателем территориальной организации и председателем Совета молодых педагогов о направлениях деятельности, основных целях и задачах отраслевого Профсоюза, перспективах развития. С интересом воспринималась информация о статусе молодого педагога, о правах и социальных гарантиях педагогического работника, о структуре заработной платы, о трудовом договоре. Молодые педагоги, получив необходимую правовую помощь в начале трудовой деятельности, осознают роль Профсоюза в защите и представительстве их трудовых прав.

В ходе Форума проводятся соревнования на скалодроме. Как правило, выявляются невероятные таланты среди молодых педагогов в достижении вершин. Проявить упорство и развить физическую силу молодые педагоги могут, преодолев трудности при работе на тренажере по скалолазанию.

Очень яркие впечатления оставляют походы по Каладжинским горам, местам древних поселений меотов и аланов. Старший тренер спортивно-туристической парусной школы «Траектория» Томилов А.В. проводит мастер-классы (сухой сплав) по рафтингу. А затем, сформировав отряды, и сам сплав по реке Лаба. Это мероприятие всегда вызывает бурю ярких положительных эмоций, сплачивает молодежный коллектив педагогов.

Форум молодых педагогов Лабинского района радует участников интересными событиями. Он без сомнения стал площадкой, на которой молодые и талантливые учителя могут получить новый опыт. Эти два дня для большинства участников Форума становятся вдохновением для дальнейшего профессионального роста и развития.

Работа с молодежью – это инвестиция в будущее. От сегодняшних молодых специалистов зависит, каким спустя годы будет имидж педагога и будет ли сильным профсоюзное движение. В конечном счете, это они определят, какими станут следующие поколения.



*Епифанцева Наталья Павловна,
председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ № 38 МО
Новопокровский район*

Об эффективном управлении социально – психологическим климатом в коллективе

Психологический климат - это стабильная система психологических и эмоциональных состояний членов коллектива. Любая трудовая деятельность, в том числе педагогическая, представляет ряд стандартных, повторяющихся ситуаций. Работник, в силу своего темперамента, воспитания, мировоззрения, не одинаково реагирует на определенную ситуацию.

От состояния психологического климата зависит настроение каждого из членов коллектива, способность совместно решать возникающие задачи и эффективно действовать в разных ситуациях,

простота вхождения в коллектив новых членов и стабильность самого коллектива. Психологический климат в педагогическом коллективе неизбежно влияет на взаимодействие педагога с детьми и на успешность выполнения задач воспитания и обучения.

Психологический климат – это не статичное, а весьма динамичное образование, которое возможно целенаправленно регулировать, осознавая объективные трудности в коллективе. Наш коллектив, как и многие другие, сталкиваются с определенными трудностями:

Во-первых, это постоянная повышенная психологическая нагрузка.

Во-вторых, педагогика – творческая область труда. Сотрудники часто воспринимают оценку своего труда как оценку личности.

В-третьих, успешные педагоги, во взаимодействии с окружающими, считают допустимым «поучать», объяснять другим, как правильно поступать, работать.

В-четвёртых, коллектив детского сада по своему составу - женский и, как следствие, более эмоциональный.

Благоприятные отношения между сотрудниками не возникают сами собой, их нужно формировать. Поэтому перед администрацией, профсоюзным комитетом стоит важная задача по разработке и применению мер для эффективного управления социально-психологическим климатом.

На протяжении многих лет Новопокровская районная организация Профсоюза работников образования в начале осени организует проведение Туристического слёта. Если раньше наш детский сад представляла команда в количестве 8 человек, то второй год подряд весь коллектив принимает активное участие в Туристическом слете. Ежегодно наша команда, при поддержке большого количества болельщиков, активно участвует в спартакиаде. Команда не раз занимала призовые места, как в личном, так и в командном первенстве.

Совместная подготовка к спортивным соревнованиям, выполнение творческих заданий, радость победы - это все помогает сплотить наш коллектив.

Наш коллектив с удовольствием путешествует. Этнографический комплекс «Атамань», Лаго – Наки, Архыз, Гузерипль, Домбай – это далеко неполный список прекрасных мест, которые мы посетили.

Педагогические работники принимают активное участие в различных муниципальных, региональных, федеральных конкурсах, повышают свой профессиональный уровень. Умелая мотивация труда, активная помощь администрации и профсоюзного комитета дает свои положительные результаты. Четыре педагога - победители конкурса «Лучшие педагогические работники», двенадцать аттестованы на высшую и первую категории.

В нашем детском саду практикуется проведение коллективных праздников. Самый любимый праздник, как детей, так и взрослых – это Новый год с костюмированными представлениями, шутками, играми.

Профессиональный праздник «День дошкольного работника» отмечается с выездом на природу в разнообразной форме: КВН, Час веселых состязаний, Детский сад будущего.

Мы всегда помним о наших ветеранах педагогического труда, которые являются частыми гостями на разных мероприятиях. 1 октября, в День пожилого человека, вместе с детьми поздравляем, показываем концерт ветеранам.

Проводимые мероприятия способствуют созданию положительных эмоционально окрашенных психологических связей в коллективе, возникающих на основе симпатий, совпадения характеров, интересов и склонностей.

Таким образом, целенаправленные и последовательные действия способствовали формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе, для которого характерны: непринужденная атмосфера общения; уважительное отношение к мнению других; рациональное распределение обязанностей; сознательное соблюдение дисциплины; небольшая текучесть кадров; эффективность педагогической и научно-методической деятельности.



*Игнатенко Елизавета
Алексеевна,
методист МКУ
«Центр развития образования»
МО Куцневский район*

Единственный в Краснодарском крае

В начале XIX века только в шести куренях земли войска Черноморского возникли первые начальные народные училища или их еще называли церковно - приходские. Для станицы Куцневской 20 апреля 1819 года стало памятной датой, потому что тогда при церкви Иоанна Богослова было открыто первое народное училище. Знаменитый кубанский историк Федор Щербина в книге «История Кубанского казачьего войска» описывает Куцневское училище и рассказывает об учителе В.Г. Толмачеве, благодаря которому школа была одной из лучших в крае.

В прошлом году Куцневскому образованию исполнилось 200 лет. За эти годы проведено много разнообразных мероприятий для обучающихся и педагогов, достигнуто немало конкурсных побед, реализовано идей и проектов. Один из них инициирован управлением образованием и территориальной организацией Профсоюза - 2 октября 2014 года в станице Куцневской был открыт музей Народного образования.

В музее два зала. Первый зал - исторический. Здесь расположены стенды и экспонаты, рассказывающие о становлении и развитии районного образования: о первых школах (они были и казачьими, и церковно-приходскими, и лютеранскими, и евангелистскими), о первых советских школах, о школах в годы войны. Посетители музея увлеченно изучают атрибуты уголка пионерской комнаты, узнают о работе пионервожатых. Среди экспонатов музея находится удостоверение и знак ЦК ВЛКСМ «Лучший пионервожатый», выданные в 1955 году пионервожатой Скиба Л.И. А старшая пионервожатая А.И. Букштын проработала в должности 51 год, 11 месяцев и 7 дней. Её имя занесено в книгу рекордов России, свидетельство хранится в музее. Многочисленные значки, дипломы, грамоты, комсомольские билеты, имеющиеся в музее, расскажут о развитии детских общественных организаций в районе.

В музее размещены стенды, посвященные ветеранам педагогического труда, развитию дошкольного образования, деятельности профсоюзного Дома учителя, выставка учебной и методической литературы. Самая «старая книга» музея - журнал «Учитель» для наставников и родителей, изданный в 1870 году.

Особое место в первом зале отведено материалам о заслуженных учителях РФ (их 15), заслуженных учителях Кубани (их 29), а также о тех, кто стал обладателем президентского гранта за участие в конкурсе Приоритетного национального проекта «Образование» «Лучшие учителя России» (их 35), победителях и лауреатах краевого профессионального конкурса «Учитель года».

Второй зал музея - зал славы. Главное внимание в нем уделено педагогам - участникам Великой Отечественной войны. 149 юношей и девушек после окончания войны, встали к школьной доске. Многие участники Великой Отечественной войны имеют высокие боевые награды, но главная наша гордость – Герой Советского Союза Котов А.А., именем которого названо муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школы № 5 станицы Шкуринской. До войны Котов Александр Александрович был учителем начальной школы.

Одной из основных задач в деятельности музея является работа с молодыми учителями. В районе созданы Ассоциация молодых педагогов, которую возглавляет Косач А.Ю., воспитатель детского сада № 1, и Совет молодых педагогических работников Куцевской районной территориальной организации Профсоюза, которым руководит А.В. Полякова, методист МКУ «ЦРО». Молодые педагоги и школьники - главные помощники музея. Они готовят театрализованные представления, поздравления для ветеранов педагогического труда, помогают проводить литературно-музыкальные гостиные, пионерские сборы (с экс-пионервожатыми), капустники. Благодаря их активности и настойчивости собран обширный материал о педагогических династиях Куцевского района.

Наш музей Народного образования пользуется популярностью и находится в постоянном творческом развитии. На экскурсии приходят и приезжают не только школьники и их родители, но и работники различных организаций района и края.

Свои экскурсии в музей я часто начинаю словами:

«Если б не было учителя,
То и не было б, наверное,
Ни поэта, ни мыслителя,
Ни Шекспира, ни Коперника.
И поныне бы, наверное,
Если б не было учителя,
Все открытые Америки
Оставались не открытыми...»

Мы гордимся тем, что в нашем педагогическом сообществе существует тесная связь поколений. Молодые учителя и учащиеся школ гордятся ветеранами педагогического труда, изучают историю образования Куцевского района, пополняют музей новыми экспонатами.

Этический кодекс работников



*Метушова Анна Валерьевна,
старший воспитатель
МБДОУ «Центр развития
ребенка -детский сад №1
МО Белоглинский район»*

Этика - это свод правил и норм поведения в той или иной области человеческого общения. Корпоративная этика - это система моральных принципов, норм нравственного поведения, оказывающих регулирующее воздействие на отношения внутри одной организации и на взаимодействие с другими организациями. Корпоративная этика – это часть такой нормативной системы как корпоративная культура.

Корпоративная этика как качественная характеристика коллектива, в той или иной степени, присутствует на любом предприятии вне зависимости от его размера и специфики, вопрос в том, насколько сознательно администрация и коллектив участвуют в формировании корпоративной этики и насколько эффективно она используется в процессе управления.

В нашем дошкольном образовательном учреждении разработан Этический кодекс работников.

В разработке Этического кодекса принимали участие представители всех категорий работников: администрации, педагогического персонала, младшего обслуживающего персонала, учебно-вспомогательного персонала, что позволило выстроить четкий механизм управления и самоуправления в образовательной организации.

Этический кодекс определил основные нормы профессиональной этики, способствующих:

- регулированию взаимоотношений между педагогами, воспитателями, воспитанниками, их родителями (законными представителями), а также другими работниками дошкольного учреждения;
- защите человеческого достоинства участников образовательного процесса;
- поддержке норм поведения, основанных на доверии, ответственности и справедливости.

В качестве основных норм в нашем Этическом кодексе представлены требования к поведению, внешнему виду, речи сотрудников. Так, например, работник имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, исказить его отношения с коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

Подробно раскрываются нормы взаимоотношений работников с воспитанниками, их родителями (лицами их заменяющими), с коллегами, с администрацией, с социумом, которые базируются на принципах свободы слова и убеждений, взаимоуважения, терпимости, демократичности и справедливости.

Этический кодекс также предусматривает защиту интересов работников учреждения. Работник, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, к сожалению, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование его деятельности. В таком случае защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является не только обязанностью, но и моральным долгом руководителя.

Особое внимание уделено вопросам меценатства и благотворительности:

возможности принимать безвозмездную помощь, подарки, не компрометируя себя и учреждение. В частности, работник может принять от родителей (законных представителей) и иных лиц любую бескорыстную помощь, предназначенную учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность администрацию и выразить публично от ее лица благодарность.

Работнику запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых и иные вознаграждения). Подарки, полученные работниками в связи с профессиональными и с другими официальными мероприятиями, признаются собственностью детского сада и передаются работником по акту.

Этический кодекс в новой редакции разработан и внедрен в нашей организации в 2017 году. За прошедший период сократилось количество межличностных конфликтов среди работников. Проблемные ситуации, обусловленные выполнением трудовых функций, решаются конструктивно, на основе профессиональной взаимопомощи, отмечается позитивный настрой и дружелюбное отношение между работниками.

Таким образом, мы можем констатировать, что соблюдение норм корпоративной этики способствует сплочению коллектива, созданию благоприятного психологического микроклимата и эффективной деятельности образовательной организации.

Организация наставничества: от прошлого к будущему



*Шушарина Виктория
Викторовна,
преподаватель ГБПОУ КК
Армавирский техникум
технологии и сервиса*

Двадцать первый век часто упрекают в технологичности и меркантильности, что, наверное, в какой-то мере справедливо. Однако никакие технологии и расчёты не способны отменить стремление к человеческому теплу, увлеченность и желание заразить этой увлеченностью других. Тем более понятной становится причина интереса к наставничеству как педагогическому феномену, сегодня нам предлагают проекты и программы, конференции и семинары, объединённые одной мыслью: самое простое и одновременно самое ценное в этом мире, а особенно в мире профессий, - это взаимопомощь, протянутая рука друга и учителя. Тем более, как говорят мудрые люди, чтобы помочь

другому человеку, не обязательно быть сильным и богатым, - достаточно быть добрым.

Для педагогической среды наставничество никогда не было явлением устаревшим. Может быть, оно не получало официального статуса и не афишировалось, но существовало всегда: передача опыта и добрая опека – часть учительского мышления, если хотите, профессиональная привычка. Так же, как и готовность впитывать, «подсматривать» удачные находки и складывать в копилку идей. Поэтому желание вдохнуть новую жизнь в движение наставничества и поддержать инициативу встречено учителями с несомненным одобрением.

В Армавирском техникуме технологии и сервиса группы, связанные наставничеством, сложились вполне естественно: молодые педагоги, пополнившие

коллектив, нашли поддержку у опытных преподавателей и мастеров производственного обучения в первую очередь по предметному признаку. Тонкости профессионального образования не постичь без подсказок и надёжной руки коллеги! Но такая помощь не может и не должна стать вопросом личных предпочтений, поэтому и работает в техникуме «Школа молодого педагога». В ней нет педагогического единоначалия: это коллегиально живущий организм, где помогают сориентироваться в непростом мире учебной документации, знакомят с методическими новостями, делятся опытом дидактических побед. Это ни в коей мере не подменяет работу методических объединений: быстрый темп отлаженного учебного процесса не всегда под силу новичкам, именно поэтому им нужна та самая ниша наставничества, где не стыдно переспросить, где можно усомниться в очевидном, где поделятся идеями без претензий на авторство. Надо отметить, что такая тактика дает плоды: молодые педагоги не покидают коллектив техникума, растут и творчески работают!

Организации практик на предприятиях – закрепление наставника также традиционно. Однако, как раз в этой сфере, как нам кажется, поддержка «сверху» крайне необходима: чаще всего руководство предприятий замалчивает заслуги наставников, полагаясь лишь на личную ответственность и энтузиазм. Тогда как наставник в большой мере влияет на окончательный выбор будущего профессионала, значит, и заслуги его должны быть отмечены особенно! Программа развития наставничества в АТТС, разработанная в текущем году, предусматривает не только организацию самой деятельности по передаче знаний и опыта, но и популяризацию движения, чествование наставников в праздничной атмосфере, освещение их работы в средствах массовой информации. Несомненно, такое внимание будет поддержкой и одновременно залогом будущей активности специалистов на производстве, не останется оно незамеченным и со стороны руководства предприятий. Уже сейчас мы формируем базу наставников наших традиционных партнёров – ВДЦ «Орлёнок», кондитерского предприятия «Фабрикант», «Комбината школьного питания» города Армавира, парикмахерских и салонов красоты, Армавирского опытного машиностроительного завода, предприятия «Газпром Межрегионгаз», Отряд ГКУ КАС Краснодарского регионального отделения «Россоюзспас», 32-ПСЧ по охране города Армавира ФГКУ «1 отряд ФПС по Краснодарскому краю».

Еще одной точкой приложения сил в развитии наставничества и, на наш взгляд, самой трудоемкой, станет внедрение идеи в студенческую среду. Почва для взаимопомощи может быть любой: учёба и преодоление трудностей, увлечения и хобби, профессиональные навыки. Конечно, такое наставничество должно складываться на добровольной основе и развиваться естественным образом. Однако не стоит забывать о возрастных особенностях студенческого коллектива и необходимости разумного и дружественного сопровождения, что и предусмотрено в программе развития наставничества АТТС.

Особенную роль в этом направлении играет участие педагога-психолога. В его задачу входит внимание к подбору наставника и наставляемых, организация индивидуальных и групповых консультаций, обучение бесконфликтному общению, мотивация наставников и ещё множество межличностных вопросов, неизбежно возникающих в процессе юношеского общения. При должном сопровождении наставничества мы получаем полезные и интересные результаты: оздоровление студенческого коллектива, коррекция личностных качеств, способность к самоуправлению, расширение способностей и кругозора юношей и девушек. Это направление в развитии наставничества должно быть хорошо подготовлено, в том

числе и в смысле целенаправленного обучения специалистов, координирующих работу групп.

Именно поэтому в АТТС к вопросу наставничества подошли крайне серьёзно: разработан план по реализации программы, рассмотрены перспективные участки деятельности, проводится информирование и сбор данных, направлены на обучение кураторы движения. Безусловно, предстоит серьёзная работа, в том числе по преодолению стереотипа «моя хата с краю». Но уже сегодня понятно: без добровольной, искренней и дружеской помощи не сможет успешно развиваться ни человек, ни коллектив, ни страна. И это означает, что за наставничеством будущее!

РАЗДЕЛ **«РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА»**

Социальное партнерство: от истоков к традициям и результатам



***Гуреева Вера Викторовна,
директор МБОУ гимназии
№ 1 МО г. Армавир,
заслуженный учитель школы
Российской Федерации***

В далеком 1890 году, когда термина «социальное партнерство» ещё не существовало, адвокат Виктор Игнатьевич Лунин, пользующийся в селе Армавир поистине всенародной любовью, создал Общество попечения о детях. Он сплотил вокруг себя единомышленников, вдохновленных идеей помочь детям получить образование. На собранные средства было открыто 8 начальных школ, публичная библиотека, общедоступный музей и ряд других учреждений. Главным же детищем Армавирского общества попечения о детях стала женская гимназия, открытая 2 октября 1901 года (ныне МБОУ гимназия №1). В 1904 году для гимназии на средства Общества было построено и оснащено всем необходимым 3-х

этажное здание. В гимназии имелась большая библиотека, отлично оборудованный физический кабинет, лаборатория по естествознанию. На крыше была оборудована площадка с телескопом для астрономических наблюдений. В актовом зале проходили сеансы образовательного кинематографа, концерты симфонического оркестра.

Говоря современным языком, открытие и оснащение гимназии, её функционирование и развитие стало возможным именно благодаря социальным партнерам отрасли просвещения - общественным организациям. У истоков социального партнерства стояли люди небезразличные, думающие о будущем учебного заведения, которое должно было стать центром образования и культуры нашего города. С каждым годом друзей у гимназии становилось все больше, сотрудничество с другими учреждениями образования, науки, культуры крепло и приносило свои плоды.

И сегодня с уверенностью можно сказать, что традиции социального партнерства с общественными организациями, учреждениями культуры и образования коллектив гимназии сохраняет и развивает уже более 100 лет. Именно это и позволяет гимназии на протяжении многих десятилетий оставаться одним из лучших образовательных учреждений Краснодарского края.

Славу гимназии приносят педагоги, настоящие подвижники педагогического труда, и выпускники, получающие в этом старинном здании навыки добросовестности, ответственности, творческого подхода к любому виду деятельности. Секрет успеха коллектива в желании и умении педагогов постоянно работать над собой, в неуступчивости, творческом поиске, а также в сохранении лучших традиций российского образования, в бережном отношении к тому, что создано предшественниками.

Вместе с социальными партнерами - Армавирским государственным педагогическим университетом (АГПУ), Армавирским социально-психологическим институтом - гимназия, как и сто лет назад, продолжает вести работу по подготовке педагогических кадров, является стажировочной площадкой для обучения педагогов и студентов. Молодые учителя, студенты получают в гимназии навыки, позволяющие им не только успешно трудиться в школах города и Краснодарского края, но и пополнять ряды административных работников образовательных организаций, профессорско-преподавательского состава высших и средних учебных заведений.

Наряду со здоровым консерватизмом педагоги гимназии откликаются на все новое, участвуют в инновационных процессах, применяют новые технологии. Более 40 лет назад совместно с учеными АГПУ в гимназии были созданы кабинеты обратной связи, в основе их работы были технологии, которые на качественно новом уровне применяются сегодня при использовании электронного обучения. Опыт предшественников, сотрудничество с учеными позволяет коллективу гимназии уверенно чувствовать себя при реализации национального проекта «Цифровая образовательная среда», организации дистанционного обучения.

Учителя активно участвуют в работе краевой ФЦП «Русский язык», экспериментальной площадки АГПУ по теме «Инновационные технологии обучения языку и речи», в олимпиадном движении «Талантливая молодежь Кубани: за нами будущее», делятся своим опытом.

Не прерывается связь поколений педагогов и выпускников гимназии. Педагогические ветераны не только гости, но и активные участники общегимназических мероприятий, наставники молодых учителей. По инициативе общественной организации педагогов - ветеранов создан музей истории гимназии с целью сохранения и развития традиций.

В гимназии сложилось тесное и плодотворное сотрудничество администрации и профсоюзного комитета первичной организации, члены которого чутко реагируют на происходящие в области образования изменения, вовремя принимают меры, направленные на защиту прав и интересов работников.

В приоритете администрации и профкома совместная работа по повышению профессионального уровня учителей, предоставление им возможности участвовать в краевых, региональных и всероссийских научно-практических конференциях, выступать с докладами, публиковать статьи в научных сборниках. Все это положительно сказывается на освоении учителями новых технологий, современных форм и методов работы, умении быстро и грамотно действовать в новой нестандартной ситуации. Не случайно, именно председатель первичной профсоюзной организации гимназии, учитель химии Ус Ю.В., одной из первых стала обучать учителей работе в режиме электронного обучения и дистанционных технологий в условиях экстренного перехода учреждения в режим дистанционного обучения.

«Изюминкой» профкома является информационная работа. На профсоюзном стенде, сайте, в радиогазетах отражается участие в общественной жизни практически каждого члена Профсоюза: от администрации до работника обслуживающего персонала. Все это способствует созданию в гимназии атмосферы доброжелательности, доверия, взаимопомощи и сотрудничества.

По инициативе профкома педагоги активно участвуют в конкурсах «Лучший учитель», «Самый классный классный», «Педагог-психолог года», «Лучший учитель кубановедения», «Лучший учитель основ православной культуры», «Учитель. Школа. Жизнь» (газета «Вольная Кубань») и ежегодно становятся призерами и победителями. Их труд оценен по заслугам. Из 52 педагогов имеют звание «Заслуженный учитель школы Российской Федерации» - 1, «Заслуженный учитель Кубани» - 4, Почетный работник общего образования Российской Федерации - 6, «Отличник народного просвещения» - 7. Победителей конкурса лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» - 9, призеров и победителей муниципального этапа конкурса «Учитель года» - 5, «Самый классный классный» - 7.

Коллектив гимназии дважды становился победителем конкурса общеобразовательных учреждений, активно внедряющих инновационные образовательные технологии, дважды входил в число ТОП-500 лучших школ России, входит в число ТОП-100 лучших образовательных организаций Краснодарского края.

Каждый второй ученик гимназии – победитель, призер предметной олимпиады или творческого конкурса. Ежегодно на муниципальном этапе Всероссийской олимпиады 15-20 гимназистов становятся победителями и 150-200 – призерами, на региональном уровне получают до 10 дипломов призеров и победителей. Стабильно средний балл на ЕГЭ выпускников по учебным предметам на 10-15% превышает средние результаты по Краснодарскому краю и России. Коллектив гимназии не сомневается, что залогом такой успешной работы является сохранение и преумножение традиций, развитие социального партнерства как внутри, так и вне учреждения.

Мы уверены, что традиция социального партнерства сегодня начинает новый виток своего существования и в дальнейшем, именно благодаря ей, гимназия продолжит уверенно двигаться по траектории своего успеха.



*Спевакова Софья Геннадьевна,
председатель первичной
профсоюзной организации
работников и студентов
ФГБОУ ВО «АГПУ»*

Организация работы с ветеранами педагогического труда в первичной профсоюзной организации АГПУ

В первичной профсоюзной организации работников и студентов Армавирского государственного педагогического университета (далее АГПУ) считается очень важным одно из направлений работы: взаимодействие с ветеранами педагогического труда.

Создание ветеранской организации АГПУ (тогда – института) относится к периоду создания Всесоюзной организации ветеранов в ноябре 1986 года. С тех пор профсоюзная организация вуза тесно сотрудничает с Советом ветеранов, осуществляет совместную работу и председателем Пелих В.М. Практически все ветераны являются членами

Профсоюза народного образования и науки РФ и, соответственно, первичной профсоюзной организации вуза.

Ряд социальных вопросов отражен в коллективном договоре, заключенном 21 июня 2019 года между Армавирским государственным педагогическим университетом в лице его представителя, ректора, доктора педагогических наук, профессора А.Р. Галустова и объединенной первичной профсоюзной организацией работников и студентов АГПУ - председатель С.Г. Спевакова. Совет ветеранов работает при поддержке ректора АГПУ и в тесном контакте с профкомом.

В настоящее время в составе ветеранской организации АГПУ 89 работающих пенсионеров и 84 тех, кто завершил свою трудовую деятельность, но не порывает связи с родным коллективом. Среди них можно особо отметить: ветерана Великой Отечественной войны Н.А. Харина; ветерана локальных войн В.П. Карпенко; ветеранов Вооруженных сил Г.А. Богданова А.Г. Мальцева, С.А. Рудых, А.И. Шагина; труженика тыла Б.В. Лыкова; ветеранов труда, которых в коллективе ветеранской организации более 100 человек, заслуженные работники общего и высшего образования, заслуженные учителя и деятели науки Кубани.

Для организации работы с ветеранами нами используются различные организационные направления, которые учитываются в планах работы первичной профсоюзной организации:

- персональный учет ветеранов организации;
- материальная и социальная помощь;
- правовая помощь;
- проведение различных мероприятий;
- патриотические и гражданское воспитание;
- профессиональное воспитание;
- экскурсии;
- индивидуальная работа и другое.

Мы считаем, что эффективным направлением работы с ветеранами является расширение социальных форм их защиты: оказание адресной социальной помощи на дому пожилым ветеранам студентами-волонтерами, ежегодно вуз оформляет подписку на городскую газету «Армавирский собеседник» неработающим ветеранам (10 экземпляров); профсоюзный комитет выделяет деньги на чествование ветеранов-юбиларов, организует подарки на различные праздники, оказывает материальную и моральную поддержку родственникам по случаю смерти ветерана; не работающие ветераны обязательно приглашаются на праздничные концерты, проводимые в университете по случаю Международного женского дня, Дня Победы, Дня учителя и пожилого человека, проводятся праздничные чаепития.

Активную воспитательную работу со студентами проводят работающие ветераны. Так, ветеран труда Г.Н. Дубогрызова руководит клубом «Любителей музыки» и студенческим хором факультета дошкольного и начального образования, который выступает с концертами «Этих дней не смолкнет слава!» в школах и техникумах Армавира; ветеран труда Селина Н.П. регулярно проводит с первокурсниками «Час духовности», на который приглашает с выступлениями ветеранов вуза, так стартовал новый цикл «Страницы истории АГПУ: выдающиеся педагоги института русской и иностранной филологии». Он был посвящен памяти Григория Ермолаевича Жиляева, педагога, ученого, руководителя, первого доктора наук в истории нашего вуза и города Армавира.

Ветераны активно привлекаются для формирования у студентов патриотических качеств личности и активной гражданской позиции, проводятся тематические встречи

и лектории на факультетах по истории Великой Отечественной войны и Вооруженных Сил России, об истории АГПУ, о жизни комсомольской организации вуза.

Под руководством отдела воспитательной работы и молодежной политики в вузе осуществляется ставшая уже традиционной акция «Память» по уходу за могилами одиноких ветеранов АГПУ, в разное время работавших в университете.

Особое значение приобрело участие ветеранов в научно-практической жизни института – в организации и проведении научно-практических конференций, рецензировании некоторых сборников, участии в жюри различных конкурсов и т.д.

Профсоюзная организация выделяет путевки для отдыха ветеранов по льготной стоимости в городе Геленджике в Центре отдыха работников образования «Рассвет». Ветераны с удовольствием выезжают на экскурсии в Армавирский совхоз «Декоративные культуры» имени Н.С. Плохова, по городу с посещением мемориала в поселке Красная Поляна и детской деревни «Виктория», по живописным местам Адыгеи, на плато Лаго-Наки и в столицу Адыгеи г. Майкоп.

Таким образом, целенаправленная работа с ветеранами педагогического труда в первичной профсоюзной организации АГПУ содействует удовлетворению духовных потребностей, обеспечению законных прав и интересов ветеранов, их достойной жизни и положения в обществе, а также способствует воспитанию будущих учителей.



*Волкова Галина
Владимировна,
заведующий
МАДОУ ЦРР –
детский сад № 18
МО г. Кропоткин*

О роли социального партнёрства в деятельности образовательной организации

В муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении центр развития ребенка – детский сад № 18 города Кропоткин работают 74 сотрудника – все члены профсоюза.

Основным документом, регулирующим отношения работодателя и профкома, представляющего интересы трудового коллектива, является коллективный договор. Он не только правовой акт регулирующий социально-трудовые отношения в организации, но и инструмент реализации прав и гарантий работников.

Администрация и профком ежемесячно проводят мониторинг использования средств, выделенных на оплату труда сотрудникам. Особое внимание при этом уделяется стимулирующей части заработной платы. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке. За работу в центре развития ребенка (детский сад I категории) установлены доплаты в размере 20% от ставки, оклада всем работникам. Компенсационные надбавки выплачиваются за работу в группах компенсирующей направленности.

Для реализации права работников на безопасные условия труда действуют совместные комиссии из представителей администрации и членов профсоюзного комитета. В центре развития имеются стенды и уголки по технике безопасности и охране труда. Ежемесячно проходят «Дни охраны труда», регулярно проводится обучение сотрудников по вопросам пожарной безопасности и охраны труда.

В нашей организации проведена специальная оценка условий труда работников, в том числе, имеющих инвалидность. Все работники обеспечены спецодеждой и обувью, средствами индивидуальной защиты. За работу с ненормированным рабочим днем и с вредными и опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 14 календарных дней (завхоз, повар, подсобный рабочий, главный бухгалтер, бухгалтер, юрисконсульт).

Постоянно отслеживается кадровая ситуация, уделяется внимание вопросам аттестации работников, повышению их квалификации с целью обеспечения соответствия педагогических работников требованиям ФГОС и Профессиональному стандарту.

100 % педагогов (36 человек) прошли курсы повышения квалификации по программе «Образовательная деятельность в ДОУ в соответствии с ФГОС», 12 педагогов - по программе «Методические особенности организации занятий по курсу «Шахматы» в дошкольной образовательной организации», 13 педагогов обучены по программе «Современные образовательные технологии работы воспитателя с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья в условиях реализации ФГОС».

Коллектив МАДОУ ЦРР – д/с № 18 принимал участие в краевом конкурсе дошкольных образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы (1 раз – победитель), и дважды становился победителем районного этапа.

Коллектив является призером краевого конкурса «Лучший коллективный договор образовательной организации Краснодарского края» (2017г.).

Педагоги МАДОУ принимают участие в конкурсах краевого и муниципального уровня: «Воспитатель года», «Педагог-психолог года», «Инновации в образовании», «Призвание» для молодых педагогов. Наш коллектив – активный участник районных конкурсов «Битва хоров», «Музыкальная весна», посвященном Дню Победы и профсоюзных конкурсов «В объективе - Профсоюз», «Лучшая первичная профсоюзная организация», «Лучший коллективный договор», «Лучший уполномоченный по охране труда».

При поддержке районной организации Профсоюза в 2017 году ко Дню воспитателя и дошкольных работников был организован и проведен первый в районе конкурс «Лучший младший воспитатель-2017». Победитель конкурса была поощрена бесплатной путевкой в Центр отдыха работников образования «Рассвет». Было решено, что такой конкурс среди наших младших воспитателей будет проводиться по нечётным годам. В 2019 году мы повторили конкурс в нашем коллективе.

По инициативе профкома организуются культурно-массовые и оздоровительные мероприятия. Ежегодно проводятся Всемирный день здоровья, День Матери, 8 марта, 23 февраля, Новый год, в которых принимают участие сотрудники и члены их семей.

Не теряем связь со своими ветеранами. Несмотря на то, что находятся на заслуженном отдыхе, они являются активными участниками всех мероприятий.

Сотрудникам и членам их семей оказывается бесплатная консультационная помощь по вопросам соблюдения трудового законодательства, защиты социально-трудовых прав, профессиональных интересов.

В коллективном договоре предусмотрены дополнительные социальные льготы и компенсации работникам: оказание материальной помощи по различным основаниям.

3 человека нашего коллектива воспользовались помощью кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки» в размере 50 тыс. руб. на человека.

Профсоюзная районная организация ежегодно оформляют подписку периодической печати: газеты «Мой Профсоюз», «Человек труда», «Вольная Кубань». Ежемесячно проходят обсуждения интересных и важных статей. Имеется профуголок «Профсоюзная жизнь» и страничка на сайте детского сада ([http:// madou18-krop.ru.](http://madou18-krop.ru))

Одним из важных направлений работы профсоюзного комитета является забота о здоровье членов коллектива. Регулярно осуществляются бесплатные медицинские осмотры. У всех членов профсоюза имеются страховые карты ООО «Альфа-Страхование – ОМС» на льготное медицинское обслуживание. Предоставляются скидки в спортивных и оздоровительных комплексах от 10 до 50%.

Регулярно сотрудники детского сада отдыхают в Центре отдыха работников образования «Рассвет».

Члены коллектива выражают активную жизненную позицию, участвуя в социально-политических акциях, митингах, народных праздниках.

В 2018 году наш сад отметил 30-летний юбилей. Уверена, что плодотворное тесное сотрудничество администрации и профсоюзной организации будет развиваться.



*Хотнянская Тамара
Михайловна,
председатель Краснодарской
городской организации
Профсоюза*

О социальной и профессиональной поддержке молодых педагогов образовательных организаций города Краснодара

Сегодня можно утверждать, что профсоюзное движение отрасли, укрепление его рядов невозможно без молодежи. Реализация молодежных идей осуществляется через Совет молодых педагогических работников, организованный при Краснодарской городской организации Профсоюза.

Основными задачами Совета являются объединение усилий и координация действий молодых педагогических работников - членов Профсоюза по защите социально-экономических прав и интересов, содействие эффективному решению их профессиональных и социальных проблем, творческому, духовному и социальному развитию

молодых специалистов.

В 2019 году на выездном Форуме «Педагогическая весна» в г. Анапа Краснодарская городская организация Профсоюза совместно с Клубом молодых педагогов, созданном при МКУ «Краснодарский научно-методический центр», внесла предложение о создании стажировочных площадок для молодежи, на которых будут проходить обучение педагоги, впервые приступившие к образовательной деятельности. Активно поддерживается идея организации обучения молодых педагогов на стажировочных площадках города учителями гимназии № 25, педагогами дополнительного образования «ЦДТ «Прикубанский», воспитателями детского сада № 190.

Городская организация Профсоюза является соучредителем мероприятий, пропагандирующих педагогическую профессию и привлекающих в свои ряды наиболее передовую часть молодежи. Педагоги участвуют в различных

профессиональных конкурсах, педагогических форумах, мастер-классах, где делятся своими педагогическими идеями, повышают профессиональный и интеллектуальный уровень. 18 декабря 2019 года на базе МКУ «Центр молодёжной политики» состоялся IV городской Форум молодых педагогических работников «Профессиональный рост молодого педагога». В нём приняли участие около 200 молодых учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования.

Для молодых специалистов в городской газете «Профсоюз информирует», которая выходит с декабря 2016 года, введена рубрика «Юридическая консультация», на сайте городской организации Профсоюза создан информационный раздел о наставничестве и деятельности молодых педагогов в образовательных организациях.

Инновационным направлением деятельности по реализации молодёжной политики можно считать проведение спортивно-туристических мероприятий. Ежегодно молодые педагоги образовательных организаций города Краснодара принимают участие в краевых и городских туристических слётах, и спартакиадах. Настойчивость, выдержка и стремление к победе, а значит, и к достижению поставленной цели - важные черты, которые формируются в командных соревнованиях.

На зональной спартакиаде в 2018 году (станция Динская) Краснодарская команда заняла 1 место. В финальном этапе краевой спартакиады 2018 года, которая проходила в городе Краснодаре на стадионе Кубанского государственного университета, команда города Краснодара заняла 2 место. Победители получили кубки, дипломы и бесплатные путевки в спортивно-оздоровительный центр «Ольгинка» Туапсинского района в летний период. Практический опыт, полученный участниками на спортивных мероприятиях, используется педагогами в обычной жизни: помогает реализовывать себя в профессии, работать в команде, сообща решать сложные задачи.

Городская организация Профсоюза совместно с департаментом образования проводят обучение молодых педагогов образовательных организаций по вопросам обязательных и дополнительных условий трудового договора при приёме на работу, по охране труда в образовательной организации, аттестации молодых педагогических работников и др.

Эффективное социально – партнерское взаимодействие способствует предоставлению мер социальной поддержки молодым педагогам. За счет средств городского бюджета молодым педагогическим работникам, участникам очных туров профессиональных конкурсов, авторам инновационных проектов, однократно предоставляется грант в размере 50 000 рублей (в 2019 году гранты получили 155 человек).

Грант в размере 25 000 рублей однократно предоставляется молодым педагогическим работникам, впервые приступившим к педагогической деятельности в муниципальном образовании город Краснодар и проработавшим в муниципальной образовательной организации не менее года, но не более двух лет (в 2019 году гранты получили 121 человек).

В образовательных организациях, в соответствии с обязательствами коллективных договоров, закрепляются наставники за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в отрасли, выплачиваются ежемесячно доплаты молодым специалистам, наставникам.

Проводимая работа способствует вовлечению молодёжи в профсоюзную деятельность, повышению престижа профессии педагога.

О результатах конструктивного диалога социальных партнеров Курганинского района



*Чикаева Нина Ивановна,
председатель Курганинской
районной организации
Профсоюза*

Целью взаимодействия социальных партнеров Курганинского района является согласование интересов работников и работодателей, то есть принятие решений, которые в равной степени учитывают необходимость обеспечения эффективной деятельности организаций и создания системы гарантий трудовых прав работников.

Благодаря совместной работе в образовательных организациях района работникам предоставляются дополнительные льготы: выплаты единовременного материального пособия в размере должностного оклада при увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту; доплаты награжденным значком «Отличник народного просвещения», Почетной грамотой Министерства образования РФ; первоочередной прием детей в дошкольные образовательные организации детей работников образовательных учреждений; продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 7 дней, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем; выплаты стимулирующего характера молодым специалистам; доплаты председателям первичных профсоюзных организаций не менее 20% от оклада, ставки заработной платы; дополнительные оплачиваемые дни к отпуску за работу без больничных листов и др.

Участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих, совещательных органов обеспечивает регулирование вопросов финансирования, капитального и текущего ремонта образовательных организаций и их материально-технического оснащения, премирования руководителей, контроля соблюдения трудового законодательства, состояния условий труда, расследования несчастных случаев, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и прочее.

При разработке муниципальной программы «Развитие образования» были учтены предложения территориальной организации Профсоюза в части дополнительных мер социальной поддержки работникам отрасли. С 2018 года компенсируется часть затрат на приобретение жилого помещения, что позволило трем педагогам общеобразовательных организаций получить по 500 тысяч рублей. В 2019 году, в целях создания условий для поддержки педагогических работников, из средств муниципального бюджета выплачены единовременные пособия в размере 10 тысяч рублей шести молодым педагогам, впервые приступившим к педагогической деятельности. Гранты в размере 8 тысяч рублей каждому выплачены 22 педагогам, победившим в профессиональных конкурсах. Пяти работникам присвоено звание «Почетный педагог Курганинского района».

Из средств муниципального бюджета выделены шесть Грантов на поощрение организаций, показавших достижения в организации инновационной образовательной деятельности: СОШ № 21 х. Свобода, детский сад № 6 поселка Сахарный завод, СОШ № 15 ст. Родниковской, детский сад № 20 п. Октябрьский, Центр детского творчества ст. Петропавловской, СОШ № 3 г. Курганинска. В организациях высокий уровень профсоюзного членства и социально-партнерского взаимодействия.

Мы не останавливаемся на достигнутом, еще есть нерешенные вопросы. Практика работы показала, что конструктивный диалог социальных партнеров способствует решению задач повышения качества образования, результативности деятельности организаций.



*Плешеникова Яна
Сергеевна,
председатель первичной
профсоюзной
организации ЛСПК*

Профсоюз как инструмент и активный реализатор идей студенчества

Социальное партнерство в Ленинградском социально-педагогическом колледже можно смело назвать образцовым. На протяжении многих лет профсоюзное членство среди работников и студентов остается 100%. И во многом, это результат конструктивного диалога и взаимодействия администрации и профсоюзного комитета.

Профсоюзный студенческий актив – особая форма общественной деятельности студентов, направленной на решение важных вопросов жизнедеятельности студенческой молодёжи, а также развитие её социальной активности.

Во главе инициатив студентов колледжа находится профсоюзный комитет, который взаимодействует с социально - психологической службой, советом по питанию и профилактики, студенческим советом, учебной и информационной комиссиями, Школой лидера, студенческой газетой «ЛСПК.ru», ТВ студией «Студенческий меридиан». Совместная работа социальных партнеров во многом способствует самореализации студентов в творческой и профессиональной сфере. Проводятся мероприятия: студенческие ярмарки вакансий, «День молодежи», «Молодежная эстафета: Здоровая Кубань – Успешная молодежь!», «День добра», «Осенний бал», КВН. Масштабным событием является лагерь «Адаптив», в рамках работы которого студенты-первокурсники узнают о Профсоюзе, его целях и задачах, направлениях деятельности. Опыт проведения «Адаптива» показывает: первокурсники хотят не только учиться в нашем колледже, но и стать членами Профсоюза.

Духовно-нравственное воспитание – одно из важных направлений в деятельности. Студенты участвуют в благотворительных акциях «Помощь ветеранам», «Цветик-семицветик» конкурсах «Лучшая группа», «Лучший студент», «Лучший куратор», посещают музеи, выставки. Развивается волонтерское движение.

Первичная профсоюзная организация способствует формированию здорового образа жизни будущих педагогов. Профсоюзный комитет - вдохновитель мероприятий «Технология добра», «День обнимашек», «А ну-ка парни!», «Король ринга». Мы устраиваем велопробеги, туристические слеты, походы, организуем участие в акции «Всемирная студенческая зарядка «Зарядись на сессию». В практике нашей работы – лекции о здоровом образе жизни, правильном питании, о пользе вакцинации и др. Студенческий профсоюзный актив участвует в изготовлении и распространении раздаточного агитационного материала профилактической направленности: буклетов «Бросай курить, бросай!», «Мифы и реальности о курении», проводит акцию «Поменяй сигарету на конфету».

Время студенчества, будучи одним из прекрасных моментов жизни каждого человека, должно быть наполненным положительными эмоциями и яркими красками. Включаясь в профсоюзную деятельность, которая неразрывно связана с воспитательным процессом в образовательной организации, студенты не только улучшают показатели успеваемости, но и развивают личные компетенции.

Мы все такие разные, но нас объединяет желание развиваться, двигаться вперед. А достигнуть огромных успехов мы можем только вместе!



*Чуприна Людмила
Викторовна,
председатель Ленинградской
районной организации
Профсоюза*

О реализации программы «Высоким целям – активная жизненная позиция»

Одним из направлений деятельности управления образованием муниципального образования Ленинградский район и районной территориальной организации Профсоюза является забота о ветеранах педагогического труда.

В отрасли числится 580 неработающих пенсионеров. База данных о ветеранах ежегодно обновляется. В каждой образовательной организации назначены ответственные за работу с ветеранами.

Руководящим органом является Совет, который возглавляет Данилова Татьяна Радомировна, Заслуженный учитель Кубани, Отличник народного просвещения.

Все ветераны-педагоги поставлены на профсоюзный учет, что позволяет им чувствовать себя членами коллектива, в котором проработали многие годы, знать, чем живет образовательная организация сегодня, какие успехи, проблемы есть у тех, кто пришел на смену им.

К ключевым направлениям в совместной деятельности с ветеранами педагогического труда социальные партнеры относят:

- всестороннюю защиту социальных и иных прав педагогов-ветеранов;
- оказание моральной и материальной поддержки;
- привлечение ветеранов педагогического труда к работе по передаче педагогического опыта молодым специалистам;
- оказание содействия по профессиональному становлению молодых педагогов (наставническая деятельность);
- оказание содействия гражданско-патриотическому и нравственному воспитанию подрастающего поколения;
- организация досуга и отдыха ветеранов.

Уже более 15 лет успешно реализуется районная Программа «Высоким целям – активная жизненная позиция», в рамках которой проводятся различные мероприятия. В реализации данной программы принимают участие администрация муниципального образования, районная организация Профсоюза, работники социальной сферы, спонсоры.

Ветераны отрасли активно участвуют в гражданско-патриотическом воспитании, передаче лучших трудовых традиций служения отечеству, в работе по созданию музеев боевой и трудовой славы в школах.

Стали традиционными ежегодные встречи ветеранов педагогического труда с молодыми специалистами. Они обращаются с напутственными словами к начинающим педагогам, дают советы из опыта работы, проводят консультации.

На протяжении ряда лет социальные партнеры, в канун празднования Дня учителя и Дня пожилых людей, чествуют ветеранов – юбиляров.

Им посвящается торжественная концертная программа, вручаются подарки. Радужная атмосфера праздника располагает вспомнить молодость, исполнить любимые песни, прочитать стихотворения.

Ежегодно к 9 Мая труженикам тыла оказывается материальная поддержка. Регулярно оказывается помощь в организации похорон учителей-ветеранов района.

Для ветеранов отрасли организуются экскурсионные поездки. Они побывали в городах Ейск, Краснодар, Тимашевск, Новочеркасск, посетили Росгосцирк, дом-музей семьи Степановых, женский монастырь в ст. Пластуновской Динского района, отдохнули на море в станице Должанской.

Ветеранам предоставляется возможность по льготной стоимости поправить здоровье в санаториях Краснодарского и Ставропольского края, отдохнуть в профсоюзном Центре отдыха работников образования «Рассвет» г. Геленджика.

Материалы о судьбах учителей - участников Великой Отечественной войны, тружеников тыла, детей войны, юбиляров освещаются на страницах краевой газеты «Вольная Кубань», в рамках краевого творческого конкурса «Учитель. Школа. Жизнь», в муниципальных средствах массовой информации.

Ветераны – педагоги, при нашей совместной поддержке, продолжают «сеять разумное, доброе, вечное».



*Куксин Александр
Владимирович,
председатель первичной
профсоюзной организации
Кубанского государственного
университета*

Особенности правовой работы в ВУЗе

Грамотная правовая работа в первичной организации позволяет не только защищать права работников, но и поднимать авторитет профсоюза в глазах социальных партнёров. Обучение правовым аспектам стимулирует личностный рост члена профсоюза, развивает интеллект, формирует навыки осознанного отстаивания своих трудовых прав, повышает мотивацию членства в профсоюзе как источнике новых, интересных, полезных знаний, которые могут быть использованы непосредственно для улучшения своего положения.

Профсоюзная организация Кубанского государственного университета – крупнейшая ВУЗовская организация работников в Краснодарском крае. Она объединяет более 2000 членов. Целевая аудитория для правовой образовательной работы представляет из себя преимущественно женскую аудиторию (2/3), старше 40 лет, с высшим образо-

ванием. Это определяет определенную специфику. В данном случае требуется учитывать высокий интеллектуальный уровень слушателей. В работе с коллегами имеется возможность опереться на существенный запас их теоретических и практических знаний. Зачастую отсутствует необходимость в пропедевтике данной проблематики, в связи с этим, основной приоритет отдаем эвристическим методам, проведению мозговых штурмов, выполнению проектных заданий.

Ежемесячно проводятся занятия по различным правовым тематикам, охватывающим охрану труда, изменения в трудовом законодательстве, конкретные вопросы оформления документов и комплекс тем, связанных с трудовой деятельностью работников высшей школы. Так, на занятиях с профактивом рассматривались вопросы «Новеллы административной и дисциплинарной ответственности за нарушение трудового законодательства», «Проблемы правового регулирования труда и отдыха в образовательных учреждениях, подведомственных Министерству образования», «Проблемы развития пенсионного законодательства», «Налоговые льготы и процедура получения госуслуг в новой цифровой среде» и другие.

Рассматривается порядка 200 обращений по правовой тематике членов профсоюза в год. При этом, оказывается практическая помощь в реализации прав работников не только в университете, но и в его взаимодействии с административными органами и членами социума. Для проведения тематических занятий приглашаются специалисты пенсионного Фонда, налоговой сферы. Оказывается практическая помощь в оформлении документов для подачи в названные структуры.

Значительное внимание правовой работе в профсоюзе было уделено в ходе проведения научно-практической Всероссийской конференции «Роль и место профсоюза в 21 веке».

В университете действует бесплатная для членов профсоюза «Юридическая Клиника» Ассоциации Юристов России. В прошлом году проведено 29 консультаций. Членам профсоюза была оказана помощь в оформлении наследства, социальных выплат и разъяснялись процедуры получения звания «Ветеран труда».

Реализуется система эффективного контракта, которую удалось, в результате грамотного социального взаимодействия, выстроить именно как систему поощрения работников, исключив моменты репрессивного характера, например, различные предлагавшиеся штрафные санкции за невыполнение тех или иных требований контракта.

В настоящее время наибольшую актуальность приобрела тема соблюдения прав работников на период экстремального обострения пандемии коронавируса. Значительную роль в этот период стали играть материалы правовой направленности, направляемые в социальные сети, в целях информирования членов профсоюза об их правах и предотвращения негативных последствий от возможных противоправных действиях членов профсоюза.

Это потребовало огромного объема работы по выработке нормативной базы на этот период, правовой экспертизы уникальных актов, разъяснительной работы по правовым аспектам, а также активного правоприменения и медиации с представителями администрации, направленной на защиту прав членов профсоюза и максимального сохранения уровня социальных гарантий, предотвращения конфликтных ситуаций. За этот период были рассмотрены более 30 локальных актов, разработаны совместно с администрацией 8 локальных актов, проведено более 100 консультаций по вопросам соблюдения прав работников-членов профсоюза. Удалось отстоять сохранение заработной платы в полном объеме всем членам профсоюза. Правовые вопросы данной тематики активно публиковались на информационных ресурсах ППО КубГУ в Интернете – более 800 просмотров за период самоизоляции.

Профсоюзная организация продолжает проводить мониторинг соблюдения правового законодательства и стремится довести его требования до членов профсоюза, разъясняя им смысл новелл, а также оказывая необходимую помощь в реализации своих прав.

О роли коллективного договора



*Лавриненко Елена
Викторовна,
заведующая МБДОУ
детский сад № 9
МО г.Тихорецк*

Отлаженные вопросы социального партнерства воспринимаются большинством работников порой как обыденные явления, считая все, что происходит в коллективе, в его жизни и деятельности, как нечто подразумевающееся. С одной стороны, это замечательно, а с другой – наблюдается не понимание социальной роли Профсоюза в решении насущных проблем работников отрасли. Не раскроем секрета, если скажем о том, что какими бы замечательными не были пункты колдоговора, но, если обе его стороны не прикладывают усилий для его выполнения, контроля за его выполнением, то результативность договора будет минимальная.

В нашей организации коллективный договор - реально действующий документ. У нас нет проблем с профсоюзным членством, все работники являются членами Профсоюза.

Какова же действительная эффективность действия коллективного договора? Какие вопросы наиболее удачно в последние годы решаются в его рамках?

Многое сделано для улучшения условий труда работников. Открыты комната психологической разгрузки и комната гигиены. Качественно проведен ремонт помещений, в том числе бытовых. Произведена замена оконных блоков, на кухне, в санузлах и подсобных помещениях полностью заменен кафель. Для облегчения труда младших воспитателей приобретены пылесосы, в прачечной установили новую стиральную машину, приобретены новые утюги, установили новое безопасное оборудование на кухне. Для работников, согласно перечня к колдоговору, закуплена спецодежда, спецобувь. Так, повара и кухарбочие трудятся в удобных брючных костюмах. В детском саду практически заново создан медицинский блок с необходимым оборудованием, где помощь могут получить дети и работники. Приобретены компьютер, принтер, ксерокс.

Не только бюджетные средства расходуются на укрепление и обновление материальной базы. Администрация и профком для улучшения условий труда и отдыха работников активно налаживают и поддерживают связи с различными предприятиями, организациями, предпринимателями. Проводим у шефов концерты, поздравляем с профессиональными праздниками. В ответ их подарки – телевизоры, видеоплееры, ковровые покрытия, музыкальный центр и др. А главное - очень серьезная помощь в ремонте детского сада, в выделении необходимых материалов, инструментов, оборудования и рабочих.

Совместная комиссия по охране труда своевременно контролирует обеспечение безопасных условий труда. Эти вопросы постоянно обсуждаются на планерках, педсоветах, заседаниях профкома. И как результат - серьезное улучшение по всем направлениям работы в области охраны труда. Оформление необходимой документации, планов, обучение работников, обеспечение средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими, маркировка оборудования и инвентаря и многое другое.

Особое внимание уделяем повышению профессионального уровня сотрудников, поощряем педагогов, прошедших аттестацию на первую и высшую квалификационную категорию. За последние годы многие педагоги награждены

грамотами и благодарностями от местного до федеральных уровней.

Основным принципом в реализации обязательств коллективного договора для нас является совместная ответственность. Совместное решение вопросов оплаты труда – распределение стимулирующего фонда оплаты, премирование за счет средств экономии фонда заработной платы. Совместное решение вопросов отдыха и оздоровления членов Профсоюза и их детей с организацией выездов в санатории, на отдых у моря, проведение праздников в коллективе.

Наши сотрудники активно пользуются профсоюзными дисконтными картами даже для небольших покупок. Ведь это реальная экономия нашей зарплаты.

Никому нет отказа в консультациях по правовым вопросам. Если сами не можем найти ответы на вопросы людей, то мы направляем их в территориальную организацию.

Наш коллективный договор играет большую роль в регулировании социально – трудовых отношений, способствует сплочению коллектива, решению образовательных задач и подталкивает обе стороны к действиям.

Развитие общественных начал в работе профсоюзной организации



*Белая Светлана
Владимировна,
председатель первичной
профсоюзной организации
гимназии № 6 МО г. Тихорецк*

В Уставе Профсоюза сказано: «Профессиональный союз работников народного образования и науки РФ является добровольным общественным объединением граждан...». Из этого общего положения вытекают цели, задачи и принципы деятельности Профсоюза, связанные с общественными демократическими началами, от организационного построения до формирования политики Профсоюза с учетом мнения большинства его членов, педагогической общественности и всего общества в целом в вопросах существования и развития системы образования в нашей стране. Поэтому в работе каждой отдельно взятой первичной организации необходимо активизировать и развивать

общественные начала.

На первый взгляд вроде бы всё у всех нормально – проводим профсоюзные собрания, заседания профкома, избираем председателя и профсоюзный комитет, работают комиссии по различным направлениям, планируется работа, пишем протоколы, ведем информационную и учебную работу. Но на практике нередко сталкиваемся с тем, что основная масса коллектива остается пассивной. У многих сформировалось мнение, что всей профсоюзной работой должны заниматься председатель и профком, а часто бывает и так, что вся работа сваливается на председателя. Члены коллектива стараются уйти от общественных нагрузок, не проявляют инициативы в общественных делах. Начинают возмущаться и чего-то требовать, только когда их лично что-то коснулось, когда чувствуют себя ущемленными требованиями администрации, несправедливым отношением, заработной платой. И тогда идут к профсоюзному лидеру, чувствуют, что могут там найти поддержку. У них нет желания оградить себя и весь коллектив от каких-либо бед, участвуя в создании локальных нормативных актов, в разработке договоров и Соглашений. Считают, что этим должны заниматься только избранные ими лидеры,

хотя те тоже работают на общественных началах. Они в большинстве считают, что общественная работа нужна и возмущаются, когда не организовано и не проведено кем-то, но не ими, какое-то мероприятие. Пусть кто-то, но не я! Пусть для меня, но не я! И вот проблема – как активизировать членов Профсоюза, как добиться того, чтобы как можно больше людей участвовали своими мыслями, идеями, делами в деятельности организации? То есть развить общественные начала в деятельности организации.

Это очень сложный вопрос. Очень многое зависит в его решении от профсоюзного актива, от лидеров коллектива, от их желания и умения заинтересовать членов Профсоюза в этой работе. Решить эту задачу одним днем невозможно. Здесь необходимо вести индивидуальную работу, работу с небольшими группами. Продумывать конкретные дела для каждого в зависимости от их способностей и желаний. И главное, чтобы люди видели результаты своей работы, чувствовали удовлетворение от её выполнения. Тогда у них просыпается интерес к общественной работе, и они сами начинают приходить со своими предложениями. Это уже не демагогия на собраниях, не желание кого-то в чем-то обвинить, а творческое, созидательное отношение к деятельности себя и своей организации, желание принести пользу не только себе, но и всем.

Мы в своей работе стараемся найти такие подходы к людям, пробудить в них инициативу. Кому-то поручаем организацию работы групп здоровья, кто-то занимается питанием работников, другие готовят мероприятия с Советом микрорайона, с предприятиями. Направлений много и нельзя сказать, что всё у всех хорошо получается. Поэтому задания, просьбы меняются. Но главное, что удалось – около 60 человек постоянно работают по разным направлениям общественной работы.

Многие стали вносить свои предложения по планированию работы профсоюзной организации. После того, как ряду учителей помогли через суд добиться назначения досрочной пенсии, многие поверили в правовую силу организации. Уже с 2006 года у нас 100% профсоюзное членство. Сформировался актив, с которым считается администрация, без участия которого не решаются очень многие дела. Коллектив добился серьезных успехов в работе и в этом сила профсоюзной организации, но проблема активации общественных начал, наверное, будет оставаться всегда. Вечного двигателя не существует, любому процессу нужен приток энергии, нужны приводные ремни, роль которых принадлежит профсоюзному активу!

Поэтому очень важно обеспечить гарантии деятельности профкома в учреждении. Они определены законодательством, коллективным договором, отраслевым Соглашением. Для нас не формальна запись в Трудовом Кодексе о выделении профкому оборудованного помещения. В гимназии есть кабинет профкома, оборудованный компьютером, множительной техникой. Профсоюзный комитет не имеет препятствий в своей деятельности со стороны администрации. Это не говорит о том, что не бывает никогда разногласий по каким-то вопросам. Бывают! Но в итоге мы находим точки соприкосновения, вырабатываем общее мнение. А иначе и не может быть – ведь мы все члены одного Профсоюза, состоим на учете в одной первичной организации!

Создание прозрачной системы оценки результатов труда



*Сокол Инна Анатольевна,
директор МБОУ СОШ № 1
им. Г.К. Нестеренко
МО Каневской район*

В условиях модернизации образования, введения федеральных государственных образовательных стандартов возникает необходимость построения системы оценки качества труда педагогов, которая будет объективной, доступной и понятной для всех участников образовательного процесса. Самым сложным в этом аспекте является определение критериальной и инструментальной базы оценивания результативности труда педагогических работников, ведь грамотно определенная система мотивации способна многократно повысить эффективность организации образовательного процесса.

С учетом мнения профкома в нашей школе было разработано Положение об условиях и порядке распределения стимулирующей части оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, в котором определен порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, а именно: выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Сумма, выплачиваемая одному работнику, максимальными размерами не ограничивается. Определены виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию (0,25 - при наличии высшей квалификационной категории; 0,15 - при наличии первой квалификационной категории) и выслугу лет;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание (0,075) - за почетное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Кубани», «Заслуженный работник физической культуры», «Отличник образования РФ», «Почетный работник общего образования РФ», «Народный учитель»;

- стимулирующая надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы. Установлены показатели, в соответствии с которыми определяется размер доплат. Такие как: результативность учебной работы; использование ИТ технологий в учебном процессе; использование в учебном процессе внешних ресурсов; профессиональная компетентность учителя; публикация работ учащихся в периодических изданиях, сборниках; участие в инновационной деятельности школы, разработка и внедрение авторских программ; продуктивность методической работы по предмету; передача опыта молодым специалистам (по выполнению индивидуально плана педагогического сопровождения); результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах различной направленности (исключая дистанционные), конференциях, спортивных соревнованиях; реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и другие, не входящие в реализацию ФГОС) и другие.

Предусмотрено также премирование педагогических работников с целью поощрения за результаты труда по итогам работы за период (месяц, четверть, полугодие, год). При премировании учитывается: качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; участие в выполнении важных работ, мероприятий, особо значимых заданий. Максимальный размер премии не ограничен.

Основными принципами построения системы оценки труда являются:

объективность, обеспечиваемая единой системой критериев и показателей оценки;

полнота информации, реализуемая за счет системности работы в соответствии с планом;

реалистичность, определяемая нормами и показателями качества образования, их социальной и личностной значимости;

открытость и прозрачность процедур оценки качества образования.

Оценка результатов деятельности, в соответствии с определенными показателями, производится учителем самостоятельно, затем соответствующим предметным методическим объединением. Составляется общий Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности учителей, который рассматривается на заседании совместной комиссии администрации, Совета школы и профкома.

Как показал опыт работы школы, разработанная система оценки качества способствовала повышению мотивации к качественному труду и заинтересованности педагогов в конечных результатах: средний тестовый балл ЕГЭ по русскому языку увеличился на 2,8 балла, по математике - на 8,1 баллов. Повысилась доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях различного уровня.

РАЗДЕЛ «РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА»

Инновационные формы работы по мотивации профсоюзного членства



***Новиченко Янна
Александровна,
председатель Гулькевичской
районной организации
Профсоюза***

Вопросы мотивации профсоюзного членства занимают в современном профсоюзном движении одно из первых мест по своей остроте и актуальности. В целом, мотивация профсоюзного членства – это комплексная система форм и методов работы, способствующая росту профсоюзных рядов, укреплению профсоюзных структур, повышению авторитета и влияния профсоюзных организаций в трудовых коллективах. Деятельность по сохранению и увеличению профсоюзного членства требует постоянного совершенствования, внедрения инновационных форм, методов работы и является залогом обеспечения жизнедеятельности организации на длительную перспективу.

Гулькевичская организация Профсоюза объединяет в себе 60 первичек, а это 2195 членов Профсоюза, из них 200 неработающих пенсионеров, сплоченных солидарностью, взаимопомощью, правовой поддержкой, профессиональной честью.

Всем известно, что хороший отдых способствует поднятию настроения и жизненного тонуса, поэтому немало важным направлением в деятельности нашей районной организации Профсоюза стало расширение направлений по организации культурного-досуговых мероприятий для работников сферы образования, посещение концертных программ, театральных представлений, балета, а организованные экскурсионно-туристические походы, туры выходного дня, направлены не только на популяризацию и развитие спортивно-оздоровительного туризма, приобщению к здоровому образу жизни, но и духовно-нравственному просвещению работников и пенсионеров отрасли образования.

На сегодняшний день заключено 21 соглашение о сотрудничестве с предприятиями сферы торговли, услуг и санаторно-оздоровительного комплекса на предоставление льготных скидок для членов Профсоюза районной организации и их родственников. Договоры и соглашения заключены не только на территории района, но и захватывают близлежащие районы и республики: Мостовский, Кавказский, Новокубанский районы, республику Крым, Кабардино-Балкарию, Ставропольский край. Проводимая работа способствовала охвату в 2019 году различными формами оздоровления 1718 членов Профсоюза.

В рамках организации досуговых мероприятий выходного дня в прошедшем году более тысячи членов Профсоюза посмотрели концертные программы, балетные постановки, приобретая билеты по льготной стоимости.

Популярностью пользуются акции, проводимые по инициативе районной организации Профсоюза. В преддверии нового учебного года, в рамках акции «Соберём ребёнка в школу», для первоклассников - детей членов Профсоюза приобретаются комплекты канцелярских товаров. Вечера встреч для пенсионеров отрасли, ветеранов труда, стали уже традицией накануне профессионального праздника «День Учителя» и проходят под девизом «Команда молодости нашей!».

Исходя из опыта работы хочется отметить, что одним из факторов, определяющих выход из Профсоюза, являлось недоверие работников в стремление и возможность профсоюзных структур отстаивать их интересы, а также слабая информированность о деятельности Профсоюза в целом, поэтому мы стремимся разнообразить формы и методы информационной работы. Профсоюзные собрания, «профсоюзная страничка» на сайте profsouzgul.ru, на сайте районной администрации, социальные сети - Инстаграм, ВКонтакте, районная газета «В 24 часа» - далеко не полный перечень каналов передачи информации о Профсоюзе.

Основными задачами в деятельности районной организации являются защита социально - экономических, трудовых и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза; укрепление организационного единства и сплоченности членов Профсоюза; повышение юридической грамотности рядовых членов; реализация информационной политики; участие в создании безопасных условий труда; оказание поддержки инициативам молодых педагогов, организация их обучения; работа с Советом ветеранов педагогического труда; обеспечение финансовой дисциплины, но немаловажное значение имеет и оздоровление, культурно-массовый досуг членов Профсоюза и их членов семей, а так же развитие и расширение сложившихся форм инновационной работы.

Как показала практика работы, организация и проведение экскурсионно-туристических походов, туров выходного дня способствуют сплочению работников отрасли образования района, материальной и моральной заинтересованности в профессиональном объединении.

Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни работников отрасли образования г. Анапы



*Байдиков Дмитрий
Афанасьевич,
председатель Анапской
городской организации
Профсоюза*

Территориальная организация Профсоюза совместно с управлением образования организует и проводит традиционную Спартакиаду по 10 видам спорта: дартс, настольный теннис, шахматы, шашки, волейбол женщины, волейбол мужчины, мини футбол, норматив комплекса ГТО (плавание, отжимание от пола или подтягивание, бег, подъем тела за счет пресса, стрельба из пневматической винтовки), бадминтон, стритбол. С целью повышения заинтересованности, увеличения числа участников соревнования проводятся в двух подгруппах: общеобразовательные и спортивные школы (46 организаций), детские сады (44 организации). По

результатам каждого вида соревнований победителям и призерам вручаются почетные грамоты и денежные премии.

Завершающим этапом Спартакиады, является туристический слет, проводимый на базе детского лагеря «Колосок» в течение трех дней, где подводятся итоги с вручением почетных грамот, кубков и ценных подарков (палатки, туристические наборы мебели, спальные мешки и т.д.). На туристические соревнования приглашаются члены семей, для детей проводятся «Веселые старты». В программе турслета предусмотрены испытания: командное прохождение дистанции (подъем по склону на жумаре, траверс склона по перилам, навесная переправа, мышеловка, костер); конкурс поваров, в котором особо ценятся оригинальность и эстетический вид блюда; художественная самодеятельность (приветствуется соответствие тематике, художественное оформление, реквизит, привлечение к исполнению членов семьи).

Проведение Спартакиады в таком формате позволило охватить активным отдыхом более 600 членов Профсоюза и около 500 членов их семей. Примером заинтересованного участия членов Профсоюза в занятиях спортом может служить результативность участия команды педагогов на краевых соревнованиях: в 2017 году – третье место, в 2018 – второе место, а в 2019 году - первое место в общем зачете Туристического слета педагогов Кубани.

В межсезонный период со здравницами г. Анапы заключаются договоры о льготных условиях для членов Профсоюза на приобретение курсовок. Например, мы сотрудничаем уже на протяжении трех лет с санаторием БФО города Анапы. Администрация санатория предоставляет курсовку на лечение (12-14 дней) со скидкой 20%. Помимо этого, горком Профсоюза дополнительно компенсирует члену Профсоюза расходы на оздоровление в сумме 2 тысяч рублей. Предлагаемая форма реабилитации и лечения востребована у ветеранов труда отрасли и педагогов в каникулярный период.

Широкую популярность получили одно или двухдневные путешествия (автобусные, на прогулочных катерах, электропоездах). Горкомом Профсоюза были организованы экскурсии в Геленджик, Краснодар, п. Гуамка, на плато Лаго - Наки, Крымский полуостров и др.

Мы стремимся искать новые формы популяризации здорового образа жизни. Объявлен конкурс «На лучшую организацию досуговых мероприятий». Целью конкурса является активизация деятельности первичных профсоюзных организаций в проведении спортивных соревнований, экскурсионных поездок, походов, зрелищных мероприятий, в содействии занятию спортом.

Уверены, что проводимая профсоюзной организацией работа способствует укреплению здоровья работников отрасли и обеспечивает качественное выполнение ими трудовых обязанностей.

«Караоке Батл» как средство создания благоприятного микроклимата



*Верещагина Анна Сергеевна,
педагог дополнительного
образования МБУДО «СЮТ»
МО Приморско-Ахтарский район*

Симон Соловейчик говорил: «Учитель – это артист, но его слушатели и зрители не аплодируют ему. Это скульптор – но его работ никто не видит. Это врач – но пациенты очень редко благодарят его за лечение и в общем-то не хотят лечиться. Это отец и мать – но он не получает причитающейся каждому отцу доли сыновней любви. Где же взять ему сил для каждодневного вдохновения? Только в самом себе, только в сознании величия своего дела и только в поддержке всего общества, в уважении общества к нему, учителю. Будни захлестывают учителя – план, журнал, отметки, родители, а ему надо все это оставить у порога и войти к детям с возвышенно настроенной душой».

В настоящее время формирование и совершенствование морально-психологического климата в образовательном учреждении является одним из наиболее важных условий для повышения качества образовательного процесса. Взаимоотношения в коллективе - это одна из самых сложных и вместе с тем самых тонких сфер общественной деятельности.

Основными признаками благоприятного психологического климата являются:

- доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые решения;
- достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- удовлетворенность принадлежностью к коллективу;
- высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях;
- принятие на себя ответственности за состояние дел в коллективе каждым из его членов.

Неблагоприятный социально-психологический климат характеризуют: глубочайший пессимизм, раздражительность, скука, напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться либо произвести нехорошее впечатление, недопонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в корпоративный продукт, развитие коллектива и организации в целом и т.д.

Сплочение педагогического коллектива образовательной организации затруднительно осуществить при реализации только образовательных задач, выполнении трудовых функций. Важна совместная результативная творческая деятельность, позволяющая реализовать созидательные черты личности. Конечно, организация конкурсов, встреч требует затрат времени, усилий при их подготовке и проведении. Но как говорится, результат оправдывает средства. Именно при подготовке и проведении творческих мероприятий создаются условия для объединения всех членов коллектива: администрации, обслуживающего персонала, опытных педагогов и молодых специалистов.

В 2019 году Приморско-Ахтарская районная территориальная организация Профсоюза инициировала проведение музыкального командного конкурса «Караоке Батл». В марте 2019 в конкурсе приняли участие 11 команд от городских образовательных учреждений, а в октябре 2019 года - 8 команд сельских образовательных учреждений Приморско-Ахтарского района.

Программа конкурса включала в себя исполнение не только популярных зажигательных песен, но и «старых песен о главном». На первый конкурс «Приветствие» команды представили заранее подготовленные номера. Участники исполняли любимые ими песни в сочетании с танцевальным сопровождением. Зрелище было необыкновенное: строгие и скромные в обычной жизни люди пели и плясали с воодушевлением и радостью, демонстрировали свои отличные вокальные способности, актерское мастерство и умение импровизировать. На протяжении всего конкурса пели не только выступающие, но и зрители, и жюри. В конкурсах «Угадай мелодию» и «Песня-ребус» команды проявили эрудицию и смекалку. По душе пришелся конкурс капитанов «Подстава», где участники исполняли песню, загаданную соперниками. Победители битвы заслужили долгие, несмолкающие аплодисменты восторженной публики! Хорошее настроение, заряд бодрости и поток позитива были обеспечены всем участникам и зрителям.



*Белоброва Ирина
Александровна,
председатель Щербиновской
районной организации
Профсоюза*

Три незабываемых дня под крылом Профсоюза

В 2010 году, в Год учителя, районная территориальная организация Профсоюза выступила с инициативой провести туристический слет за пределами района, в горной местности. Было много скептиков, но работа профсоюзного комитета показала, что всего можно добиться и все трудности преодолеть. Было утверждено Положение о проведении туристического слета, определен состав оргкомитета. И работа закипела.

За минувшее десятилетие слеты проводились в горной местности Краснодарского края, республики Адыгея, Карачаево-Черкесской республики и были посвящены Году учителя, 75-летию образования

Краснодарского края, Олимпийским играм 2014 года, Году молодежи, Году охраны труда, Году Театра.

Турслет проводится в течение трех дней. Туристические базы украшаются флажками, шарами, профсоюзной символикой, баннерами, атрибутикой по теме турслета. Команды учителей и воспитателей, методистов и организаторов погружаются в незабываемую атмосферу красоты природы, торжества силы духа, физического здоровья и прекрасного настроения. Наши турслеты не преследуют цели победы одной команды над другой. Все приехавшие на туристические слеты уже победители. Главное, чтобы все отдохнули, пообщались со своими коллегами и единомышленниками.

Однако на всех этапах слета кипит нешуточная борьба. На «туристической полосе» демонстрируют физическую силу, ловкость, умение работать в команде, сплоченность. Маятник, кочки, мышеловка, установка палатки, переправа, узлы – такие безобидные названия у заданий, но приходится прикладывать немалые физические и моральные усилия для их выполнения. Чем труднее испытание, тем радостней финишная черта и удовлетворение от прохождения дистанции.

В программу слета включены и творческие задания. Участники еще раз доказывают, что настоящие педагоги талантливы во всем и таланты их многогранны. Они поют, танцуют, декламируют стихотворения, стараются передать дух своей команды. Помимо этого, команды представляют на суд жюри кубанские блюда, приготовленные с любовью.

Конкурсная программа продолжается и вечером. Усталые, но безмерно довольные участники отправляются на ночную дискотеку, чтобы снять напряжение от соревнований и получить разрядку, но и здесь продолжается соревнование на лучшего танцора и вручается приз зрительский симпатий. Феерично, круто, классно – это всё о танцевальных вечерах. Позитив получили все, кто зажигал на танцевальном поле.

Природа Кавказских гор уникальна и организаторы стремятся, чтобы участники турслета увидели, как можно больше красивых и удивительных мест. Мы посетили Большую Азишскую пещеру, красивейшие водопады реки Руфабго, Свято-Михайловский мужской монастырь, музей и дольмен в п. Гузерибль, горячие источники п. Тульский, а также плато «Лаго-Наки».

На третий день слета подводятся итоги. Без грамот, дипломов и подарков от Профсоюза никто не остаётся.

Отзвучали гимны России и Кубани – завершён очередной учительский турслет. Спет гимн районного турслета. Сделано общее фото на память.

Чтобы быть настоящим учителем, надо на всю жизнь сохранить в себе частичку детства. Иначе как же можно было, забыв о возрасте и серьезности, целых три дня среди гор и леса так петь, соревноваться и гордиться, как президентским грантом, завоеванной собственными силами почетной грамотой. Все участники получают настоящий заряд бодрости и здоровья на учебный год!

Дан старт 11-му туристическому слету, который планируется провести в Крыму. Стоит отметить, что туристическое движение среди педагогов района поддерживает не только профсоюзная организация, но и управление образованием во главе с начальниками Городицкой Любовью Ивановной (8 лет) и Приставка Ольгой Петровной (2 года). Все 10 турслетов они были рядом, решали многие организационные вопросы, сами участвовали в конкурсах и соревнованиях. Сложившаяся система социального партнерства строится на принципах взаимного уважения, доверия и общности интересов.

Следует отметить еще один немаловажный факт: турслет педагогов – это значимая ступень в системе поддержки молодых специалистов.

Традиционно на слете мы чествуем начинающих педагогов, торжественно принимаем их в члены Профсоюза. А в атмосфере доверия и сотрудничества складываются профессиональные контакты, возникает чувство причастности к большой профсоюзной семье.

Районный турслет педагоги Щербиновского района ждут и основательно к нему готовятся. Из года в год увеличивается число его участников, что является серьезным мотивационным фактором, повышает престиж профессии, способствует формированию корпоративного духа и здоровой конкуренции.

Корпоративный отдых - инвестиция в долгосрочное благополучие организации



*Бердник Елена Владимировна,
старший воспитатель
МБДОУ № 17
МО Курганинский район*

Первичная профсоюзная организация – фундамент профсоюзного здания. Она является основой для понимания важности и значимости добровольного объединения работников образования на основе профессиональных интересов.

Принято считать, что для профессионального роста любого сотрудника необходимо повышение квалификации, самообразование, участие в профессиональных конкурсах и прочее. Да это так. Но администрация и профсоюзный комитет нашего детского сада уверены, что важно объединить работников не только профессиональной деятельностью, но и досугом, чтобы коллектив участвовал в жизни каждого сотрудника, помогал решать проблемы, радовался и огорчался вместе с ним.

Только в дружном коллективе есть место новым творческим начинаниям, профессиональному росту, прогрессивным идеям.

Коллектив у нас небольшой: 35 человек, все члены Профсоюза. Мы умеем трудиться и отдыхать! Один из любимых видов отдыха в теплое время года – корпоративный выезд на природу. Общение с природой благоприятно влияет на состояние души, помогает в преодолении любого стресса, прекрасно успокаивает нервную систему. Очень любим ездить на термальные источники в Лабинский и Мостовской районы, часто бываем в поселке Никитино, обследовали горы, водопады. Побывали в Гузерипле, Рожка и п. Гончарка Белореченского района.

Мы не ждем летних отпусков, а используем любой удобный случай для совместного времяпровождения. Путешествовать с целью знакомства с родным краем, соседними республиками стало уже традицией, начало которой было положено 10 лет назад. За плечами нашего сплоченного коллектива посещение многих памятных мест, природных объектов, культурных мероприятий. Мы объездили весь Краснодарский край, Республику Адыгею, выезжаем и за пределы своего края. Незабываемое впечатление и яркий след в памяти оставили поездки в Кисловодск и к самой высокой горной вершине Европы – величавому Эльбрусу.

Небесная Ривьера – зрелищное шоу парада воздушных шаров и культурное событие, на которое собираются тысячи любителей активного отдыха из разных регионов Юга России. Наш коллектив не остался в стороне и принял в нем активное участие. Совместный летний отдых на морском побережье – это свежий воздух и великолепные пейзажи. Природа сама по себе — отличный релаксант, а необходимость «ритуального» приготовления шашлыков и других угощений в морских условиях может стать своего рода тренингом, в котором охотно принимают участие все сотрудники.

Посещение Краснодарской филармонии им. Пономаренко – отдельная страница нашего совместного отдыха. Слушающий музыку человек расслабляется, у него поднимается настроение, снимается усталость.

«Кто хорошо умеет отдыхать, тот хорошо работает», - гласит популярная пословица. И это действительно так. Коллектив и в трудовой деятельности показывает лучшие результаты в районе.

Правильно организованный корпоративный отдых — шаг на пути к созданию крепкой и эффективной команды, надежная инвестиция в долгосрочное благополучие нашего учреждения.



*Тимошенко Любовь
Васильевна,
заместитель директора
МБОУ СОШ № 1
МО Крыловский район*

Микроклимат коллектива

«Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: «Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?» А сам думает: «Скажет живая – я ее умертвляю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках». Эту притчу я напостила не случайно. В наших руках возможность создать в коллективе такую атмосферу, в которой и работники школы и дети будут чувствовать себя «как дома», главным критерием которой является безопасная среда, атмосфера психологического комфорта, которая является одновременно и развивающей, и психотерапевтической, и психокоррекционной, ибо в этой атмосфере исчезают барьеры, снимаются

психологические защиты, и энергия расходуется не на тревогу или борьбу, а на учебную деятельность, на продуцирование идей, на творчество.

В жизни любого коллектива есть разные этапы, происходит смена поколений, приходят новые сотрудники, меняется административный аппарат. Зачастую в силу различных причин обстановка становится напряженной, возникают конфликты. Не исключением был и наш коллектив. После очередного профсоюзного собрания я была избрана председателем первичной организации. Вместе с директором школы мы посмотрели на опыт совместной работы передовых школ, провели тестирование, продумали ряд простых, на первый взгляд, мероприятий для работников, и планомерно их реализовали. Это как культурно – массовые мероприятия, дни здоровья, турслеты, поездки, праздники, так и планомерная работа по организации образовательного процесса, распределения стимулирующих выплат.

Перед руководителем организации всегда стоит выбор стиля управления. Авторитарный лидер в первую очередь озабочен производительностью, сосредоточен на рабочем процессе. Демократичный лидер, напротив, тратит время на выстраивание взаимоотношений с подчиненными, старается сформировать отлаженную систему управления. Либеральный лидер ставит сотрудников во главу угла, рассматривает их как главный ресурс.

В нашей школе директор создает корпоративный стандарт и транслирует его сотрудникам. Методы работы, стиль одежды, правила лояльности и прочие факторы четко регламентированы, что позволяет избежать многих спорных ситуаций.

Сотрудники знают, на чем основаны те или иные решения, во имя чего они работают и к какой цели идут. Директор школы совместно с профсоюзным комитетом выстроили предельно прозрачную систему вознаграждений (денежные поощрения, награды, продвижения по карьерной лестнице) - это побуждает работников совершенствовать знания и навыки.

В практике работы с коллективом активно используем тренинги, которые помогают педагогам определиться с личностными целями и задачами, активизировать свои сильные стороны. Проводим мониторинги состояния дел, стремимся обеспечивать равномерную учебную нагрузку преподавательского состава, не допускать появления вакансий.

Хочется отметить, что хорошей школой для административных работников является общественная работа в первичной профсоюзной организации. Наш директор имеет в прошлом большой стаж работы председателем первичной организации школы. Я в настоящее время работаю заместителем директора по воспитательной работе. Знания в области трудового законодательства, опыт работы со взрослыми позволяют иметь более широкий взгляд на различные вопросы образовательной деятельности и внутреннюю жизнь коллектива.

В результате комплекса совместных действий администрации, профсоюзного комитета, психологической службы в школе сложился благоприятный микроклимат. Советы от нашего дружного коллектива административному аппарату образовательной организации:

Подавайте своим сотрудникам пример человека, который всегда заряжен энергией, который справляется даже с самыми трудными задачами с улыбкой на лице, который воспринимает проблемы как вызовы, а не трудности. Ваша задача – излучать оптимизм так явно, чтобы ваши сотрудники невольно «заряжались» им.

- Благодарите чаще. Не забывайте говорить «спасибо» за проделанную работу. Даже если результат вас не порадовал. Помните, что слова благодарности вызывают у сотрудников не только чувство удовлетворения, но также и повышенное чувство ответственности – перед вами лично и перед всей командой.

- Спрашивайте. Постоянно уточняйте у сотрудников, что им не нравится, что они хотели бы улучшить, с какими проблемами они сталкиваются. И пытайтесь решать эти проблемы. Не дайте своему проекту разрушиться только оттого, что вы не заметили каких-то трудностей или размолвок в коллективе.

- Меняйте сценарии и «правила игры». Почаще устраивайте дни здоровья, нестандартные мероприятия или что-либо другое, что не входит в привычную зону комфорта ваших сотрудников. Создавайте такие условия, в которых члены коллектива вынуждены выходить за рамки «нормальности». Такие «встряски» часто позволяют не только сплотить команду, но и выявить скрытые проблемы.

- Напоминайте сотрудникам о том, почему они делают свою работу. Если ваш коллектив состоит только из тех, кто работает исключительно с целью получения денег, то этот пункт не для вас. Если же большинство ваших сотрудников преследует в работе еще какие-нибудь цели, помимо получения зарплаты, то не забывайте напоминать им о том, почему они делают свою работу. Для кого-то работа – это способ развиваться, для кого-то – способ помочь людям или стране. А кто-то работает потому, что это самое интересное занятие, которое для него существует.

Помните, что школа хороша, если в ней хорошо каждому ученику и каждому учителю!



*Аленева Ольга Борисовна,
председатель Темрюкской
районной организации
Профсоюза*

О комплексном подходе в сохранении здоровья работников отрасли

На сегодняшний день существует объективная необходимость целенаправленного формирования у работников образа жизни, подчиненного принципам заботы о собственном здоровье и здоровье окружающих, отказа от вредных привычек и профилактике различных социальных девиаций. Статистические данные ежегодных медицинских профилактических осмотров, показывают, что у работников образования наиболее часто диагностируются заболевания органов зрения, органов пищеварения, костно-мышечной системы, болезни системы кровообращения, в том числе, гипертоническая болезнь, отклонения в сердечно-сосудистой и нервной системах. Причинами вышеназванных заболеваний являются не только

наследственная предрасположенность, но и отсутствие увлеченности физкультурой и спортом, специфика условий и характера деятельности, не соблюдение режима питания, активного отдыха и другие.

Решить данную проблему возможно только на основе комплексного подхода, ориентированного на сохранение и приумножение здоровья сотрудников. В Темрюкском районе утверждена и реализуется профсоюзная программа «Оздоровление членов Профсоюза» - комплекс мероприятий, направленных на профилактику заболеваний, укрепление здоровья, формирования здорового образа жизни работников отрасли образования, мотивацию профсоюзного членства. Это регулярные медицинские осмотры, проведение бесплатных акций совместно с офтальмологическими клиниками «Три-З» и «Нью-Вижн», Дней здоровья с выездом на природу, санаторно-курортное оздоровление и другое.

Одним из направлений, имеющим особое значение для приобщения работников к ценностям физической культуры и здорового образа жизни, является физкультурно-оздоровительная и спортивно-массовая работа, проводимая в районе совместно с управлением образованием администрации Темрюкского района.

Ежегодно в районе проводится Спартакиада работников образования, членов Профсоюза, по разным видам спорта. Это волейбол, шахматы, настольный теннис, дартс. С 2019 года в рамках Спартакиады проводятся соревнования по плаванию, для чего заключаются договоры с оздоровительными центрами района. В 2020 году совместно с отделом по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Темрюкский район впервые проведен спортивный фестиваль «Стань примером – сдай ГТО!», в котором приняли участие команды 16 образовательных учреждений района.

В целях приобщения к активным формам отдыха для различных категорий работников проводятся альтернативные мероприятия. Так, в соревнованиях по волейболу практически не принимают участие команды дошкольных учреждений из-за отсутствия мужчин (команда должна состоять из 3 мужчин и 3 женщин). Учитывая желание «дошколят», ежегодно в районе для них проводится спортивный праздник по типу «Веселых стартов», приуроченный к празднованию Международного женского дня 8 марта. В 2020 году этот праздник проходил под названием «Самые обаятельные и привлекательные», в нем приняли участие команды 29 учреждений.

Традиционным для нашего района является ежегодный двух-трехдневный туристический слет работников образования, который проводится в лесу Крымского района, и туристические походы по Краснодарскому краю.

Команда Темрюкского района является участником краевых мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни и развития активных форм отдыха (Спартакиада, турслеты, походы и др.).

Все мероприятия проводятся с привлечением средств районной профсоюзной организации. Команды и отдельные участники награждаются кубками, дипломами, грамотами, ценными подарками.

Кроме материальных применяются меры и морального стимулирования участников мероприятий. Информация об участниках, победителях доводится до сведения всех руководителей образовательных организаций на совещаниях, размещается на стендах, сайтах. Руководители образовательных организаций, работники за активное участие в спортивных мероприятиях поощряются управлением образования.

Приобщение работников к спортивным мероприятиям оказывает влияние не только на состояние их здоровья. Совместное участие в соревнованиях, слетах помогает улучшить микроклимат в коллективе учреждения, создать единый корпоративный дух, что не может не отражаться на эффективности труда членов коллектива.

Затраты на внедрение и продвижение такой практики невелики, а вот отдача огромна.

Не зря говорят, что в здоровом теле – здоровый дух, ведь именно наше самочувствие обеспечивает возможность быть более эффективными, быстрыми, внимательными, а также дарит нам способность быстро справляться со стрессом и получать удовлетворение от того, что мы делаем.

Турслет – традиционный, впечатления – новые!



*Колотенко Зинаида
Леонидовна,
председатель
Славянской – на – Кубани
районной организации
Профсоюза*

Пропаганда здорового образа жизни и укрепление здоровья членов Профсоюза – одно из основных направлений работы Славянской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Туристический слет педагогов за 30 лет стал «визитной карточкой» районной организации. Традиционно слет проводится в течение шести дней на лесных полянах Абинского, Северского или Крымского районов в конце июня - начале июля месяца. Подготовительная работа начинается еще в январе: Положение утверждается президиумом комитета районной организации, управлением образования и управлением спорта и физической культуры после обсуждения в образовательных организациях. Программа туристического слета включает в себя спортивные соревнования, краеведческие, творческие конкурсы. Выполнение спортивных заданий - это серьезные испытания, где от участников требуется выносливость, сноровка, физическая сила, сообразительность, сплоченность и умение работать в команде.

Учитывая, что прибывшие на слёт команды отличаются уровнем подготовки, перед началом соревнований проводятся учебно-тренировочные занятия.

Чтобы слет стал ярким, неповторимым событием в жизни работников отрасли, в программу слета включаем новые задания: педагогический рогейн, сдача нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», конкурсы «Списс-карты», видеороликов.

Педагогический рогейн – командный вид соревнований, близкий к приключенческим гонкам, горным марафонам. Цель команды заключается в наборе за установленное время максимальной суммы очков, присуждаемых за нахождение на местности и выполнение заданий, обозначенных в карте соревнований. Команде на старте выдается карта местности с указанием обязательных этапов и этапов по выбору, обозначенных тремя цветами: красные (обязательные), зеленые и синие. Красные этапы – туристско-спортивные, зеленые – творческие, синие – этапы-сюрпризы. Условия выполнения задания участники получают при выборе этапа.

Конкурс «Спилс-карты» - соревнования по скоростной сборке спилс-карт России и Краснодарского края. Задача участников – собрать правильно спилс-карты за максимально короткое время.

По вечерам команды выполняют конкурсные задания: исполнение туристической песни, художественной самодеятельности, авторской песни, демонстрируя свой творческий потенциал.

Увлекательно проходит конкурс плакатов «Турист – природа в твоих руках!» и туристических газет.

Особое место в программе слета отводим конкурсу видеороликов на темы «Вступай в Профсоюз», «Я – в Профсоюзе!».

Много лет назад зародилась и до сих пор существует добрая традиция: в один из дней на слет приезжают гости: глава муниципального образования Славянский район, председатель районного Совета депутатов, руководители образовательных организаций. В этот день проводятся спортивные конкурсы для руководителей школ, детских садов, внешкольных учреждений, гости общаются с педагогами. Завершается день творческими выступлениями команд и дискотекой. Непосредственное участие социальных партнеров в мероприятии, организованном по инициативе профсоюзной организации, подтверждает эффективность социально-партнерского взаимодействия в отрасли.

Зарождается новая традиция – участие в конкурсных испытаниях слета отдельных команд: команды молодых педагогов и команды управления образованием, в составе которой начальник управления, его заместители, директора школ.

Программа слетов всегда насыщена, разнообразна, познавательна, и каждый участник увозит с собой незабываемые впечатления и надежду на встречу в следующем году. Победителям вручаются переходящий кубок комитета районной организации Профсоюза, грамоты, дипломы, денежные премии и подарки от администрации района.

И, конечно же, проведение подобных слетов позволяют набраться опыта, который способствует результативному участию районной команды в краевых турслетах. С 2015 года команда, под руководством учителя физической культуры СОШ № 28 Богдан Виктора Владимировича, принимает участие во Всероссийских педагогических слетах, проводимых в республике Адыгея, Московской, Нижегородской, Саратовской областях. Старание, воля к победе и талант делают нашу команду яркой, самобытной и незабываемой!

Главный результат слета – педагоги смогли хотя бы ненадолго сменить обстановку, сбросить с плеч груз повседневных проблем и забот, набраться новых впечатлений и почувствовать себя членами большой, дружной команды профессионалов.

О работе первичной профсоюзной организации по поддержке здорового образа жизни



*Королькова Татьяна Павловна,
председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДСКВ № 22
МО Ейский район*

Согласно формулировке Всемирной Организации здоровья, «здоровье» - это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических недостатков». Формирование здорового образа жизни (ЗОЖ) — это создание системы преодоления факторов риска в форме активной жизнедеятельности людей, направленной на сохранение и укрепление здоровья.

ЗОЖ повышает трудовую активность, создает физический и душевный комфорт, активизирует жизненную позицию, защитные силы организма, снижает частоту заболеваний и обострений хронических заболеваний.

Актуальность проблемы содействия здоровому образу жизни в любом трудовом коллективе обусловлена тем, что здоровье является не только необходимым условием нормальной жизни человека, но и стратегически необходимым условием эффективного функционирования и развития этого самого коллектива. Особенно это важно для сферы образования, где здоровье и эмоциональное состояние педагогов и обслуживающего персонала напрямую влияет на процесс воспитания и образования детей. Поэтому в нашем коллективе особое внимание уделяется сохранению и укреплению физического здоровья каждого сотрудника и благоприятного психологического микроклимата коллектива.

Профком в тесной связи с администрацией дошкольного учреждения ведет работу по организации мероприятий, способствующих поддержке здорового образа жизни всех сотрудников и профилактике профессионального выгорания педагогов.

В нашем коллективе – стопроцентное профсоюзное членство. За весь период работы «первички» – ни одного заявления о выходе из Профсоюза. Это говорит о том, что люди доверяют профессиональному союзу, видят в нем поддержку и опору, что побуждает искать новые интересные формы работы и организовывать нетрадиционные мероприятия.

Разрабатывая план работы профсоюзной организации на год, профком учитывает интересы и пожелания всех членов Профсоюза (это выясняем в конце учебного года с помощью опроса и анкетирования). Разнообразие и многоплановость мероприятий способствуют не только укреплению здоровья педагогов, повышению работоспособности, развитию творческого начала, улучшению микроклимата, но и сплочению всего коллектива и мотивации профсоюзного членства.

План мероприятий нашего коллектива обязательно включает:

1. Мероприятия по охране труда и технике безопасности.

Это основной аспект организации работы как всего коллектива, так и каждого

сотрудника отдельно на своем рабочем месте. Правила и требования техники безопасности доводятся до сведения работников в форме лекций, консультаций, обучающих семинаров. Но чтобы такая форма изучения была более продуктивной, профком в течение года собирает фото и видеоматериал о нарушениях. И на профсобраниях, собраниях трудового коллектива, а также в день охраны труда (28 апреля) представляет «горячий материал». Выступление носит шуточный характер, поэтому обиженных нет. А результат есть!

2. Досуговые мероприятия.

Календарные праздники, такие как Новый год, международный женский день 8 марта, профессиональный праздник – День воспитателя отмечаются в кругу коллектива во внеурочное время. Заранее готовится сценарий таких мероприятий, где наряду с поздравлениями проводятся различные конкурсы и викторины – конкурс рисунка, танца, театрализация. Все члены коллектива с удовольствием принимают участие в подготовке праздников, помогают с оформлением зала, пошивом костюмов. Это несомненно позволяет каждому сотруднику раскрыться по-новому, продемонстрировать свой талант. На базе нашего дошкольного учреждения, благодаря инициативе председателя «первички», были проведены районные конкурсы «Знатоки Кубани» и «Лучший музыкальный руководитель». Эти мероприятия привлекли внимание педагогической общественности города и района, родителей, став событием года, что в свою очередь повысило престиж профорганизации.

3. Спортивные мероприятия.

Команда нашего детского сада принимала участие в районных спортивных соревнованиях и спартакиадах. Педагоги Селиверстова Л.А, Николаева Н.В. и Рычкова Ю.Н. - обладатели золотых значков Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО, что стало дополнительной мотивацией пропаганды ЗОЖ особенно среди молодежи. Наши сотрудники с удовольствием посещают городской бассейн, спорткомплекс, фитнес-клуб.

4. Отдых. Туризм.

Среди работников увеличился спрос на организацию экскурсий и поездок выходного дня для сотрудников и членов их семей. Профком в настоящее время сотрудничает с турфирмами города и края, частными перевозчиками по разработке маршрутов и организации поездок. Так, начиная с 2016 года, с работниками дошкольного учреждения были организованы поездки в Абхазию, Сочи (летний и зимний период), Адлер, пос. Криница на берегу Черного моря, Гуамское ущелье с посещением термальных источников, на плато Лаго-Наки. Особо инициативные и «легкие на подъем» посетили Волгоград 9 мая, Севастополь, Грузию и даже побывали с турпоездкой в Китае. Все это говорит о том, что коллеги хотят расширять свой кругозор и отдают предпочтение здоровому образу жизни, занимаясь туризмом. В летний период практикуются однодневные совместные семейные поездки сотрудников в ст. Должанскую к морю и пос. Морской на «Кубанский хутор», где инициатором и организатором выступает профком.

Значительную помощь в организации поездок оказывает территориальная профорганизация и ее председатель Ефимова Т.В. Информационные письма с предложениями о возможных поездках, санаториях, готовых принять на лечение и оздоровление, всегда поступают заблаговременно, что позволяет сотрудникам принимать обдуманное решение. В наших планах - расширение «географии» туристических поездок, поскольку поступают интересные предложения от агентства «Профтур», где для членов Профсоюза предусмотрены скидки.

5. Детское и взрослое оздоровление.

Содействие профкома приобретению путевок в детские лагеря отдыха и санатории с дальнейшей компенсацией делает отдых детей доступным и многоплановым. Особым спросом пользуется оздоровление взрослых и детей в санатории «Ейск», где оказывается разнообразный спектр услуг лечения и профилактики по многим направлениям заболеваний, а в летнее время организованы лагеря дневного пребывания с посещением пляжа. Востребованы в коллективе и специальные акции, предоставляемые клиникой «ТРИ-3» в рамках сотрудничества с краевой организацией Профсоюза. Периодически проводится льготная диагностика и лечение офтальмологических заболеваний.

Совместная работа администрации и профкома по поддержке здорового образа жизни помогает создать комфортную атмосферу на рабочем месте любому сотруднику, независимо от возраста и занимаемой должности. А это залог здоровья и высокой трудоспособности! Уважительное отношение к каждому члену коллектива, умение видеть его проблему и желание помочь в ее преодолении, привлекая всевозможные ресурсы, – задача нашей «первички». И надеюсь, мы с ней справляемся.

Образовательный туризм как способ повышения качества труда



*Пичугина Татьяна
Александровна,
председатель
Новороссийской городской
организации Профсоюза*

Желание путешествовать, стремление к перемене мест считается врожденным свойством человека. Цели путешествия могут быть самыми разнообразными — деловыми, познавательными, ради поиска приключений, получения сильных ощущений, для отдыха, для отвлечения от монотонности повседневной жизни. Зачатки туристской деятельности появились еще в глубокой древности. Мотивами перемещения людей чаще всего служили такие факторы, как торговля, жажда познания, открытий, обучение, религия и просто отдых. В настоящее время туризм превратился в массовое социально-экономическое явление международного масштаба. Туризм в представлении большинства людей связан с отдыхом, удовольствием,

новыми впечатлениями. Он стал характерной чертой образа жизни современного человека, стремящегося к смене впечатлений, познанию яркого и разнообразного мира. В сущности, туризм - мощный инструмент воспитания, просвещения и эмпирического (то есть основанного на собственном опыте) образования.

Образовательный туризм – это когда целью путешествия является не только погружение в культуру и традиции других стран, но и личное образование.

В далеком 2005 году на встрече у главы города Новороссийска Синяговского Владимира Ильича родилась идея: по итогам конкурса на лучшую подготовку образовательных учреждений к новому учебному году поощрять эффективно работающих руководителей, председателей первичных профсоюзных организаций туристической поездкой за границу.

За 14 лет делегации работников отрасли города посетили Испанию, Великобританию, страны Скандинавии, Китай, Чехию, тур по странам Европы. Были поездки и по городам России: Казань, Санкт-Петербург, Калининград.

Из каждой поездки привозили какие-то «изюминки» для использования в оформлении рекреаций, территории школ, детских садов: из Китая - оформление холлов образовательных организаций цветами, малыми архитектурными формами; зонирование помещений, оборудование спортивных комплексов - из Швеции; организация пропускного пункта в школах - из Англии.

В каждой поездке обязательно посещали 1-2 учебных заведения разных ступеней образования: в Стокгольме посетили детский сад «Preschool», где нам показали методические приемы работы по программе Монтессори, а также кооперативный родительский детсад, где руководители дошкольных организаций узнали много интересного об организации режимных моментов. Кроме того, посетили муниципальную среднюю школу и частную школу (что для нас в то время было малознакомо) и взяли на вооружение отдельные приемы работы директора, встретились с министром образования Швеции.

Особенно продуктивными, в плане знакомства с инновационными методами работы, были поездки по России. Мы планировали не только туристический маршрут, но и заранее договаривались с министерством образования того или иного региона по вопросу посещения учреждений отрасли. Нас везде принимали радушно, охотно делились наработанным опытом. Так, в Казани директор и учителя лицея провели экскурсию по учреждению, показали выставку работ по робототехнике и очень подробно ответили на вопросы по новой для нас теме. В Калининграде посетили «Школу будущего» и взяли на вооружение опыт по использованию свободных полуподвальных и подвальных помещений, аренда которых дает возможность развивать и бесплатно предоставлять учащимся услуги дообразования.

Так, благодаря социальному партнерству администрации города в лице руководителей Синяговского В.И., Дяченко И.А. и территориальной организации Профсоюза, педагоги имеют возможность бесплатно путешествовать, получать бесценный опыт, который способствует развитию и самосовершенствованию.

Говорят, для счастья нужны всего 3 вещи: любовь, интересная работа и возможность путешествовать.

Жизнь в режиме «работа-дом» создает замкнутый круг. С одной стороны, у нас нет времени на отдых, с другой стороны, отсутствие отдыха не способствует качественному труду, вдохновению и планам для достижения новых побед. Эмоции, новые знания, которые мы получаем во время путешествия побуждают нас работать лучше и усерднее. И это доказанный факт.



*Слынько Светлана
Анатовна,
старший воспитатель,
председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад № 9
МО Староминский район*

Создание безопасных, комфортных условий труда в образовательной организации

Жизнь, здоровье, безопасность сотрудников - одно из важнейших направлений работы по охране труда любого учреждения. Охрана труда - это комплекс мероприятий, направленных на сохранение жизни, здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Эффективное социальное партнерство - необходимое условие качественной реализации мероприятий по охране труда. В соответствии с обязательствами коллективного договора ежегодно заключается Соглашение по охране труда, обеспечено участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

Осуществляется трехступенчатый административно-общественный контроль: от ежедневного контроля каждого работника своего

рабочего места до контроля руководителя образовательного учреждения и председателя первичной профсоюзной организации. Ответственный по охране труда в тандеме с уполномоченным по охране труда осуществляют контроль за состоянием санитарно-гигиенических условий труда на рабочих местах, температурно - влажным режимом, освещенностью. Проводят проверку технологического оборудования на соответствие требований пожарной безопасности. Контролируют своевременность и правильность предоставления компенсаций работникам за работу во вредных и тяжелых условиях труда в соответствии с положениями коллективного договора: доплаты – 4 % от оклада кухонной рабочей, кастелянше; предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска (7 календарных дней) по результатам специальной оценки условий труда: поварам, кладовщику, дворникам.

Для содействия формированию здорового образа жизни у работников с 2018 г. начали реализовывать ряд программ: «Организация рационального режима труда и отдыха», «Профилактика производственного травматизма и профессиональной заболеваемости», «Нулевой травматизм и безопасность – залог здоровья».

Цель программ состоит в приобщении сотрудников к качественно новому подходу к организации профилактики, объединяющих три направления: безопасность, гигиену труда и благополучие работников в трудовой деятельности. Реализация программ позволяет повысить безопасность и комфортность условий труда в детском саду, повысить ответственность сотрудников в части выполнения требований нормативных документов по сохранению жизни и здоровья.

В рамках программ разработаны положения: «О порядке обеспечения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников», «О порядке обучения по охране труда и проверке знаний по охране труда», «О прохождении периодических медосмотров сотрудников МБДОУ», «О проведении «Дня здоровья».

Программы включают в себя различные профилактические мероприятия, стимулирующие работников к здоровому образу жизни, созданию безопасных, комфортных условий труда в образовательной организации, в том числе проведение вакцинации и дополнительных медицинских осмотров, благоустройство бытовых помещений, комнаты отдыха.

Высокие требования предъявляются к профессиональным знаниям педагогов, уровню его личностного саморазвития. Это определяет необходимость психологического сопровождения деятельности педагога с целью предупреждения его эмоционального выгорания. В ДОУ проводятся тренинги личностного роста - «Сказочный калейдоскоп: жить в ладу с собой», «Я дома, я на работе», «Успешный человек – это я!?!», деловая игра для педагогов с элементами тренинга «Креативность – как один из компонентов профессиональной компетентности современного педагога ДОУ», семинары-практикумы «Психическое здоровье педагога, как его укрепить», «Преодоление стресса и эмоционального выгорания педагогов», «Жить полной жизнью, не сгорая на работе!»; релаксационные занятия по улучшению психологического самочувствия сотрудников «Тимбилдинг или занятие по командообразованию», «Здоровый педагог - здоровый ребенок» и другие.

Профсоюзный комитет является инициатором организации физкультурно-оздоровительных мероприятий: спортивных соревнований, поездок на природу, что позволяют эффективно решать вопросы сохранения и укрепления здоровья работников, поддерживать потребность к движению и положительному эмоциональному восприятию жизни.

Результат нашей работы - отсутствие производственного травматизма на рабочих местах и победа на краевом этапе конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинации «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях непромышленной сферы» в 2019 году.

Психологическая помощь педагогам общеобразовательной школы



*Стригунова Елена
Владимировна,
педагог-психолог
МБОУ СОШ № 2
МО Калининский район*

Неблагоприятные социальные, экологические, политические, экономические, психологические факторы, воздействующие на личность учителя, оказывают деструктивное воздействие на профессиональные особенности, свойства, качества педагога. Они часто приводят к деформациям личности, к образованию устойчивых состояний, которые препятствуют процессам оптимального протекания жизнедеятельности организма. Процессы деформации личности наиболее заметны в профессиональной деятельности одних педагогов и совершенно не затрагивают других.

К негативным последствиям деструктивного влияния на личность можно отнести и «синдром эмоционального сгорания». Существует три стадии развития выгорания, каждая из которых проявляется рядом симптомов:

1. Фаза напряжения, включающая симптомы переживания психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённости собой, чувства безысходности, тревоги и депрессии.

2. Фаза резистентности, включающая симптомы неадекватного избирательного эмоционального реагирования, эмоционально-нравственной дезориентации, расширения сферы экономии эмоций, редукации профессиональных обязанностей.

3. Фаза истощения, включающая симптомы эмоционального дефицита, эмоциональной отстранённости, личностной отстранённости, психосоматических и вегетативных проявлений.

Система психологического сопровождения педагогов в условиях образовательных учреждений помогает не допускать «эмоционального выгорания» учителей. Основными составляющими этой системы являются организационные условия для психологической поддержки педагогов и технология психологического сопровождения педагогов. К основным организационным условиям для психологической помощи педагогов относятся следующие:

1) создание благоприятного социально-психологического климата;

2) условия для профессиональной самореализации, прежде всего, возможности участия в управлении образовательным учреждением, условия для максимально полного раскрытия своих профессиональных возможностей и условия для повышения квалификации и развития;

3) мотивирование и стимулирование.

Наибольшие трудности в реализации предложенной модели в контексте оказания психологической помощи педагогам с признаками эмоционального выгорания связаны, прежде всего, с закрытостью педагогов. Представляется, что эта закрытость определяется стремлением сохранить в глазах окружающих свой личностный статус учителя как персоны, обладающей правом и властью оказывать влияние на окружающих. Очевидно, именно поэтому педагоги чаще обращаются за консультациями с психологическими вопросами, связанными с внешкольной жизнью (семейными проблемами, проблемами воспитания и развития своих детей, внеслужебных отношений и т.п.). В числе проблем психологической работы с педагогами важно также отметить переживание ими дефицита времени, которое может быть потрачено на нечто «более важное».

Спектр трудностей в реализации задач оказания психологической помощи педагогам с признаками эмоционального выгорания значительно шире. Психолог в своей деятельности добивается успеха только если он работает вместе с администрацией и профсоюзным комитетом. Рассмотрим случаи оказания психологической помощи в конфликтных ситуациях:

1. В школе ежемесячно заседает комиссия по распределению денежных средств педагогам из стимулирующего фонда. Во время очередного заседания комиссии произошла конфликтная ситуация между учителями. Педагог 1 очень эмоционально высказала свое мнение о неправильной системе по распределению выплат. Педагог 2 пытался отстоять свое мнение. В итоге они не пришли к единому мнению, и учитель 1 покинула кабинет, в котором проходило заседание комиссии.

Для решения конфликта председатель первичной организации Профсоюза, член этой комиссии, привлек педагога-психолога, которая в индивидуальной беседе выявила у педагога 1 повышенный уровень эмоционального выгорания. Педагог-психолог познакомила учителя со способами снятия стресса. С учителем 2 была проведена консультация по вопросу конструктивного ведения беседы. Администрация школы постаралась так организовать учебный процесс, чтобы несколько дней участники конфликта как можно меньше виделись друг с другом, что дало им время на осознание произошедшего. Через несколько дней педагоги смогли прийти к единому решению без конфликта.

2. Родитель учащейся пришел в школу с целью обсудить с учителем историю низкую успеваемость своей дочери. Во время беседы педагога, родителя и ребенка, присутствовал и классный руководитель. Учитель стал на повышенных тонах

разговаривать с родителем, классный руководитель вышла с ребенком из класса, чтобы тот не присутствовал при таком разговоре. Учитель истории и родитель не смогли прийти к единому мнению.

К разрешению конфликтной ситуации приступила комиссия по трудовым спорам, в составе которой: директор школы, заместитель директора по учебной работе, председатель первичной организации Профсоюза и педагог-психолог. Учитель написал заявление об отказе работы в этом классе, объясняя это тем, что классный руководитель поддерживает родителя, а не учителя в сложившейся ситуации. Председатель профсоюза предложил найти возможность администрации изменить расписание уроков в связи с тем, что историю в этом классе будет вести другой учитель. Педагог-психолог провел индивидуальные консультации со всеми участниками конфликта, а затем провела групповой тренинг с учителями по предотвращению конфликтов.

Перечисленные случаи наглядно демонстрируют особую важность умения психолога установить с педагогом продуктивный контакт. В этой связи проявляется актуальность информирования о сущности, механизмах и проявлениях эмоционального выгорания и профессионального стресса. Информирование предпочтительно организовывать в групповой форме, так как его процесс сопровождается сравнением педагогами поступающей информации с проявлениями признаков выгорания в повседневной деятельности. Конечно, у ряда педагогов и на начальных этапах психологической работы это сопровождается отрицанием у себя негативных черт личности и признаков выгорания, но со временем формируется допущение вероятности их появления. Важно подчеркнуть, что групповая диагностика проявлений выгорания (прежде всего, анонимная бланковая) более предпочтительна, так как позволяет педагогам сохранить лицо, но показывает характерные для педагогического коллектива тенденции, на которые можно опираться при последующей психологической работе. Использование при анонимном обследовании самостоятельно избранных педагогами символьных обозначений на бланках позволяет также анализировать индивидуальные результаты диагностики при поступлении такого запроса от конкретного педагога. Далее психологическая работа может строиться как в группах, так и индивидуально.

В контексте опыта индивидуальной работы с педагогами можно отметить эффективность консультирования, обучения навыкам саморегуляции, совладения со стрессом посредством несложных и неэнергоёмких техник, релаксации, планирования времени, позитивного мышления. Особо следует отметить эффективность тренинговых форм работы с педагогами.

Распространенность признаков эмоционального выгорания и иных профессионально-обусловленных проблем у педагогов диктует необходимость дальнейшего совершенствования профессиональной подготовки педагогов-психологов, традиционно ориентированных на работу с детьми, а также анализа эффективности различных подходов, форм и методов оказания педагогам психологической помощи.



profsoyuzobrazovaniya.rf



vk.com/profobrkk



facebook.com/profobrkk



instagram.com/profobrkk