УГ МОСКВА
УЧИТЕЛЬСКАЯ ГАЗЕТА
НЕЗАВИСИМОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ИЗДАНИЕ
№33 (10842). 18 августа 2020. Цена договорная

Профсоюз - это ты!

Бег в новый век

Друзья, приветствую вас в новом профсоюзном выпуске «Учительской газеты-Москва»!

Вы догадаетесь, с чего я начну? Возможно, вы сделаете это даже по обрывкам фраз. Несколько месяцев назад… сложный период… работала вся команда… удалось использовать современные технологии…

Получилось? На этот раз вы, скорее всего, ошиблись. Я говорю об отчетно-выборной конференции Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования, которая прошла 7 февраля.

Эта история не припозднилась. Ведь то, что было озвучено зимой, стало ориентиром на ближайшие пять лет.

Помните недавнюю фразу главы государства о необходимости проскочить между Сциллой и Харибдой? Вот у нас были свои Сцилла и Харибда. Мы быстро вынырнули из новогодних праздников, как будто их и не было, закончили последние приготовления к конференции, провели ее, а через полтора месяца в мире неожиданно произошел коронавирусный коллапс.

Вообще к отчетно-выборной конференции мы готовились долго. Еще за несколько месяцев до часа Х весь аппарат МГО профсоюза начал подбивать итоги пятилетней работы, продумывать концепцию мероприятия, писать тексты для раздаточных материалов, искать формы, которые смогли бы удивить и заинтересовать делегатов.

Отчетно-выборная конференция не развлечение. И все же она не должна была утомить своих участников. В конечном счете ее цель - вдохновить на прорывные профсоюзные дела.

Местом проведения стал зал Московского центра качества образования, оснащенный отличной техникой. Главный доклад дня - отчет о работе за 2015-2019 годы - был снабжен презентацией, которая не давала слушателю утонуть в цифрах и мыслях. После доклада не было стандартных прений, зато появились панельные дискуссии с профсоюзными лидерами, директорами, студентами, зарубежными коллегами. Вся конференция транслировалась через YouTube и была доступна каждому. Но это все о форме. А что о содержании?

Вспомню главные мысли и начну с конца. Завершая доклад, я пересказала притчу про льва и антилопу. Просыпаясь утром, оба зверя начинают свой бег. Один - чтобы его не съели, другой - чтобы не остаться голодным. Бег - это то, что поддерживает жизнь не только в животном, но и в крупной организации. Если она хочет существовать, то не имеет права застояться и должна осмысленно двигаться вперед. И за прошедшую пятилетку МГО профсоюза действительно заметно продвинулась. Учитывая, что в прошлом году наша организация отметила столетие, мы побежали в свой новый век.

За последние годы мы пришли к проектному подходу. Проектная деятельность - наиболее плодотворный путь для воплощения любой идеи. Ее дисциплина, требование ставить четкие условия исполнения задуманного не дают увязнуть в собственных инициативах. С ее помощью ты еще более осознанно движешься к результату. Поэтому стратегия следующей пятилетки МГО профсоюза выражена именно в проектах.

Основополагающий - «Эффективная профсоюзная организация». С его помощью любая первичка (да и не только первичка) может оценить себя и найти свои минусы - то, что мешает ей привлечь внимание педагогов и студентов, стать авторитетнее и полезнее. К этому проекту подцеплены все остальные - «Профсоюзная команда», «Эффективная профсоюзная коммуникация», «Школа (вуз) без профсоюзных тупиков», «Экономическая эффективность ППО» и другие. Это и есть способы устранения обнаруженных недостатков.

Так, проект «Экономическая эффективность ППО» объясняет, что нужно включить в коллективный договор между работодателем и работниками, чтобы людям было комфортнее, учит рассчитывать реальную выгоду от членства в профсоюзе. А вот проект «Профсоюзная команда» объясняет, как выстраивать связи внутри профкома, который должен быть цельным, структурированным коллективом, а не группой хаотически движущихся молекул.

Марина ИВАНОВА,
председатель Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Продолжение на стр. 2-3

ISSN 0233-4488
9 770233 448009

Окончание. Начало на стр. 1

Бег в новый век

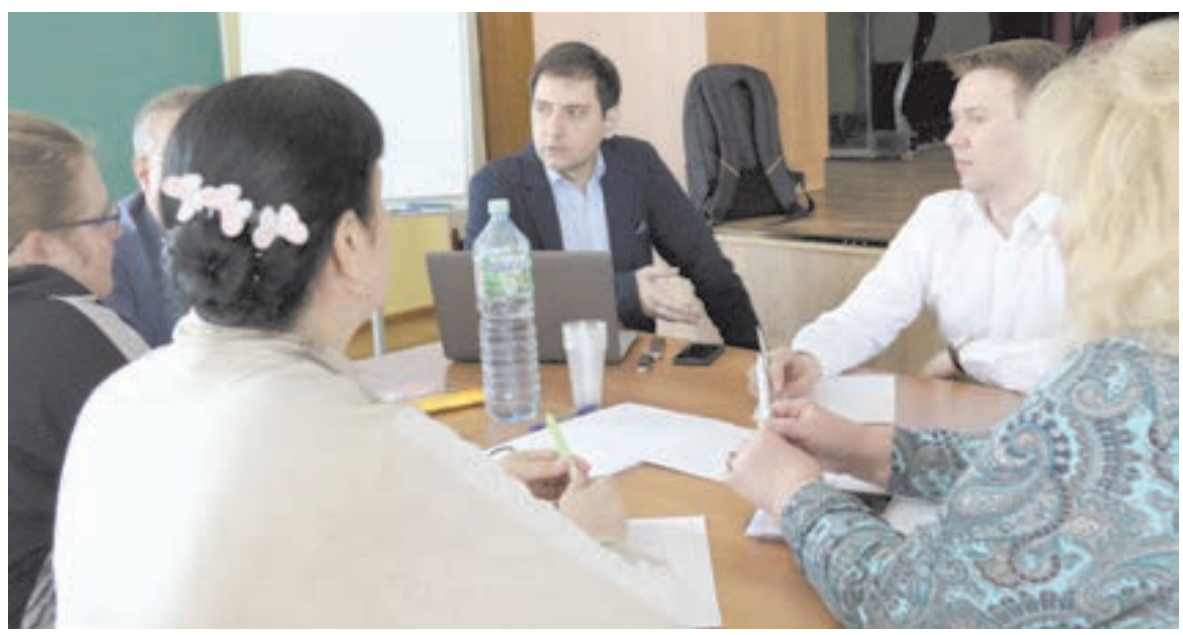
На конференции мы еще раз признали, что председатель профсоюзной организации не может быть слабым и удобным руководству. Профком не может быть бездеятельным, не готовым рассказывать о себе, участвовать в программах профсоюза, подбирать кадровый резерв, контролировать исполнение коллективного договора.

Первички со слабыми управленческими командами есть. Благо существуют многие другие, которые растут и увеличивают свои ряды. Благо в профсоюзных организациях-аутсайдерах зарождаются новые силы для движения вперед или новые лидеры.

Надо сказать, что ряд проектов МГО профсоюза сформировался раньше, чем появилась стойкая уверенность в том, что мы должны перейти на проектный подход. Я, например, имею в виду социальную программу «От спорта - к искусству», которая позволяет членам профсоюза получать тысячи бесплатных (или привлекательных по стоимости) билетов на спектакли и матчи. Я говорю о проекте «Наши дети», который стал симбиозом традиционных практик и свежих решений. Допустим, выделение 10 тыс. рублей на рождение ребенка через Фонд социальной и благотворительной помощи - это приятный, но уже привычный ритуал. А вот установление именных стипендий для детей членов профсоюза, которые поступают в педагогические вузы, - это повод удивиться. Хорошо, когда наши педагоги и студенты удивляются новинке. Но неприемлемо, когда это происходит после рассказа о программах, действующих уже не один год!

Есть несколько очевидных «нельзя». Нельзя молчать о своих делах. Нельзя тормозить информацию о преимуществах профсоюза внутри привычного круга людей и не распространять ее дальше. Нельзя оставлять проблемы учительства и студенчества без публичных комментариев. Нельзя оставаться без фидбэка. Поэтому вся прошедшая пятилетка была связана с информационной работой. Горком придумал селекторное совещание «Профсоюзный час», наладил связи со СМИ, переделал корпоративную почту, полностью обновил сайт и вложил усилия в развитие соцсетей. Интернет-ресурсы стали главными поставщиками общественного мнения, потому что через них проводятся опросы, дающие пищу для работы внутри организации и с властью. Члены профсоюза рассказывают, что делает их счастливыми, какие конфликты подстерегают их на рабочем месте, как растут их трудозатраты и т. д.

Но не хотелось обходиться точечными опросами, поэтому МГО профсоюза привлекла экспертов и провела несколько социологических исследований. Мы изучали настроения педагогов, преподавателей вузов и студентов. Спрашивали о работе, учебе, отношениях к изменениям в образовании. Конечно же, любопытствовали и задавали вопросы о профсоюзе. И знаете что? Предсказуемо был обнаружен процент людей, которые не хотят становиться частью профсоюзного движения. Для работников школ и вузов это 18-19%, для учащихся - 23%. 30-48% респондентов не обращались в свои первички, чтобы решить какую-то проблему. Многие обратившиеся приходили просто за материальной поддержкой. Это не дает успокоиться, глядя на большинство, которое одобряет профсоюз, и заставляет стремиться к тому, чтобы обрести доверие сомневающихся.



К слову, теперь о проблемах педагогов мы можем узнавать по-новому. Департамент образования и науки Москвы перенаправляет письма от педагогических работников директорам и председателям первичек на совместное рассмотрение. О чем пишут учителя и воспитатели? В основном об увольнении, взысканиях, вопросах оплаты труда. Это те темы, которые негоже пропускать профсоюзу. Нельзя сказать, что совместный разбор обращений всегда проходит гладко. Но, по крайней мере, это еще один инструмент в копилку социального партнерства.

Развитие социального партнерства - еще одна характеристика минувшего пятилетия и то, что останется с нами в будущем. Жаль, не все знают, что это такое. Например, был случай, когда в информационный отдел МГО профсоюза позвонил человек, который искал некий документ на нашем сайте и перепутал разделы «Социальные программы» и «Социальное партнерство». А ведь это совсем разные вещи. Социальные программы - это приятные бонусы, доступные члену профсоюза. Социальное партнерство - это диалог между работодателем и представительным органом работников. Кропотливый, равноправный, затеянный в пользу всего коллектива. Благодаря ему решаются конфликты, появляются дополнения в условиях труда (например, дополнительные дни отдыха).

Хорошо, что организаций, познавших плюсы подобного диалога, становится все больше. Чтобы поощрить их и подстегнуть других, мы даже учредили специальную награду - знак МГО профсоюза «Территория социального партнерства». В первый раз его получило только 61 учреждение, а в этом году - уже 120. Но было бы неразумно требовать действий на местах, если бы их не было на уровне города. Поэтому профсоюз и Департамент образования и науки тоже работали в связке. Мы разрабатывали и заключали отраслевые соглашения, где фиксировали направления совместной деятельности, а также гарантии для педагогов и профсоюзных организаций. Это не та работа, при которой стороны благодушно кивают друг другу. Мы спорим. В последний раз из-за разногласий пришлось даже заметно отсрочить подписание нового соглашения. Только вот это еще раз показало, что консенсус при обоюдном желании можно найти всегда.

О многом из того, что я вкратце рассказала, можно прочитать на страницах этой газеты. Конечно, этот номер получил не только профсоюзную окраску. Часть материалов имеет закономерную поправку на пандемию. Это печальное обстоятельство слишком сильно повлияло на нашу жизнь. Оно выработало бытовые рефлексы (мы еще долго не захотим нарушать полутораметровую дистанцию в магазине), повлияло на крупные мероприятия и многолетние традиции (что-то отменили, что-то перенесли, а что-то трансформировали).

Все материалы конференции есть на *mgoprof.ru:* Главная страница - «Документы» - «Материалы VIII Отчетно-выборной конференции».

Изменилось даже такое неизменное событие, как первомайская демонстрация: она ушла в Интернет. Вместо шествия на Красной площади масштабная акция в соцсетях. Вместо настоящих колонн демонстрантов фотографии и видеозаписи с праздников прошлых лет. Вместо выступлений со сцены онлайн-трансляция. Мы тоже участвовали в интернет-версии Первомая и помимо прочего провели интеллектуальное соревнование на знание трудового законодательства. Несмотря ни на что, состоялся и День Победы. У нас было несколько инициатив, но самой запоминающейся оказалось создание галереи героев. 9 Мая на сайте МГО профсоюза появились сотни фотографий участников войны - дедушек и бабушек членов профсоюза. Майские праздники нынешнего года получились непривычными, но они были необходимы.

Вспомните фразу «Жизнь - это то, что происходит с нами, пока мы строим другие планы». Мы не отрываемся от жизни, думаем о будущем через призму настоящего и стараемся быть нужными именно сейчас.

Марина ИВАНОВА,
председатель Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Чудо ради жизни

История Иры Шестаковой - дочери одного из членов профсоюза

Рождается ребенок. Когда это случается, любой день, даже самый хмурый и пасмурный, становится особенным. Для малыша, увидевшего огромный мир, и для мамы с папой, которые так долго его ждали.

Девочка. Мамина и папина радость. Долгожданная доченька Ириша. Целый год счастья. Счастье - видеть, как она улыбается, протягивает ручки и смеется. Счастье - мечтать, как сделает первые шаги и рисунки, как поступит в первый класс, как наденет выпускное платье…

Все кончается через год из-за неизвестных, непонятных и ужасающе реальных слов «спинальная мышечная атрофия». Цена жизни - 150 миллионов рублей. Это значит, что Ириша не сделает первый шаг. Не сможет самостоятельно сидеть и стоять. А однажды даже вздохнуть…

Диагноз дочери обрушивается лавиной, страшной и непрекращающейся болью, не позволяющей даже заплакать. Но решение приходит быстро, потому что времени на проживание горя нет: лекарство эффективно для детей до двух лет. Какое-то время еще остается, поэтому мы не смеем опускать руки. Иришка будет жить!

25 января

Сбор средств для спасения Иры Шестаковой открыт. Думать о том, что обращаться за помощью стыдно и неловко, некогда. Помогает вера в людей и старая, как мир, вера в добро, побеждающее зло.

Через три дня после открытия сбора Дмитрий Шестаков, папа девочки, обращается в профсоюз. Когда жизнь твоего ребенка под угрозой, но есть надежда на спасение, хочется кричать от боли и кричать о помощи. И благодаря профсоюзу родители закричали! Закричали во всеуслышание голосами председателей профсоюзных организаций всех уровней. Профсоюз становится рупором, благодаря его активной поддержке об Ире узнают много людей. Новости разлетаются по всем аккаунтам профсоюзных организаций и чатам председателей первичек. Просьбы о помощи появляются на всех доступных интернет-ресурсах.

24 февраля. 15 миллионов рублей

Более двадцати благотворительных фондов отказывают. Мы ищем дальше и находим благотворительный фонд «Семьи СМА», а также наш спасительный берег - фонд «Мариам».

В преддверии весенних праздников члены профсоюза, профсоюзные комитеты, председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций всего города отказываются от покупки подарков в пользу Ириши. На всех уровнях приняты решения о внесении денежных средств из профсоюзных бюджетов на специальный счет.

Директора московских школ, педагоги, родители учащихся задействуют контакты с известными людьми театра и кино, телевидения, спорта. «Стучатся в двери» к людям с огромным числом подписчиков в социальных сетях. Пишут письма не только российским, но и зарубежным адресатам. Тех, кто услышал, оказывается очень много.

Добрыми волшебниками для Иры Шестаковой становятся телеведущая Екатерина Стриженова, боксер Ростислав Плечко, балерина Дарья Девятко, актриса Мирослава Карпович, герой России Николай Беляев, оперная певица Марина Агафонова, чемпион мира по пинг-понгу Максим Шмырев, журналист Владимир Познер. На призыв откликаются вузы - Уральский федеральный университет и Финансовый университет при Правительстве РФ, в которых учились родители Ириши.

13 марта клиника в Филадельфии (США) соглашается принять девочку на лечение, но сделать нужно еще очень много.

21 марта. 34 миллиона рублей

Дмитрий Шестаков - директор школы на Юго-Востоке Москвы, член Профсоюза работников народного образования и науки РФ, представитель огромной учительской семьи. А мы никогда не бросаем своих.

Публикации в социальных сетях, на сайтах и страничках московских школ сменяют друг друга с огромной скоростью. Требуется любая, пусть самая небольшая, помощь.

В конце марта об Ирише пишут «Учительская газета-Москва» и «Новая газета».

4 апреля. 51 миллион рублей

Еще в феврале - марте, чтобы помочь девочке, профсоюз ищет разные средства и пути, в том числе организует благотворительный концерт с участием оперной певицы Любови Казарновской, рассказывает об Ире на селекторе «Профсоюзный час» и весеннем бале молодых педагогов. Это дает результат.

- Мы ежедневно чувствовали мощную поддержку большой профсоюзной семьи! Благодаря ей к собранным средствам прибавилось еще 12 миллионов рублей! Это огромная сумма, и мы не устанем благодарить руководство и членов профсоюза за отклик, неравнодушие и поддержку нашей семьи, - пишут в открытом письме родители девочки.

В середине апреля московские школы проводят благотворительный онлайн-концерт «Ириша будет жить!». В конце месяца выходит сюжет на телеканале «Москва 24». Приходит осознание: мы сможем.

27 апреля. 79 миллионов рублей

Собрано уже больше половины, но нужно двигаться дальше и делать это быстрее, ведь время по-прежнему наш враг. Иришка слабеет.

На помощь приходят телеведущие Вероника Иващенко и Арина Шарапова, директор ботанического сада МГУ Алексей Ретеюм, детский оздоровительный центр «Агидель». И вновь - педагоги. Множество учителей, воспитателей, других работников системы образования - членов профсоюза, не привыкших отступать перед лицом беды.

28 мая. 139 миллионов рублей

70% - вклад работников системы образования. От профсоюзных организаций всех уровней на счет фонда, опекающего Ирочку, поступает еще 11,5 миллиона рублей. Это особенно важно сейчас, когда цель близка и все возможные ресурсы уже задействованы. Неужели?.. И первые шаги, и рисунки, и выпускное платье?..

Июнь. Сбор закрыт

На протяжении нескольких месяцев страничка в Instagram, которую вели родители Иры, была дневником борьбы за жизнь. Но 3 июня Шестаковы обращаются к этому ресурсу, чтобы подвести итоги:

- Это буквально второй день рождения всей семьи. Мы хотели бы выразить вам огромную благодарность. Это чудо, сделанное руками человека. Мы благодарим вас, и наша благодарность размером с Галактику!

Хочется облегченно выдохнуть, однако нужно дождаться доставки лекарства в Москву. Лечение Ириши начинается 29 июня. Успели!

На первых порах действие препарата вызывает неудобства, которые связаны с повышением температуры и тошнотой, но маленькому пациенту не привыкать к борьбе. Мы верим в то, что девочка справится. Ира будет жить.

Жанна ГУСАРОВА,
председатель Территориальной профсоюзной организации ЮВАО;
Наталья КОВАЛЕНКО,
член Комитета Территориальной профсоюзной организации ЮВАО

Профсоюз

Еще в марте все было как обычно, профсоюз шел по намеченному плану событий. Буквально 5 марта отгремел весенний бал молодых педагогов, на который приехали около тысячи человек. А потом стали появляться указы мэра, разрешавшие собираться все меньшему количеству людей. В конце концов офисы столичных фирм и учреждений опустели. Жизнь в них замерла, как в древних городах, покинутых по загадочной причине. Только в нашем случае причина была на слуху. Все - и досуг, и работа - отправилось домой. Лидеры и специалисты Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования тоже остались в своих квартирах. Но прекращать деятельность было нельзя. В этот момент забота и защита профсоюза оказались еще нужнее. Стали думать, как приспособиться к «удаленке», как поддерживать, отвлекать от неприятных новостей, разъяснять проблемные вопросы, словом, как оставаться на связи.

Алло, это профсоюз

Одним из самых ценных приобретений «удаленки» стала горячая линия МГО профсоюза. Это был наиболее быстрый и удобный способ общения с работниками образования и студентами. А главное - бесплатный для звонивших. От члена профсоюза требовалось только не постесняться и набрать номер 8-800-555-25-72. Как минимум десяток специалистов оставались на проводе в будние дни. В нерабочее время голос виртуального меню предлагал оставить свое сообщение, и потом с человеком связывались.

По телефону можно было получить психологическую помощь и консультации по всем профсоюзным направлениям - охране труда, социальным программам, организационной работе и т. д. Конечно, основная волна звонков приходилась на юристов и экономиста, ведь люди хотели знать, как вести себя в новой ситуации: как не потерять в зарплате, оформить больничный, перенести отпуск…

А впрочем, говорить о горячей линии в прошедшем времени не приходится. Это новшество в обозримом будущем остается с нами. Если вам нужно получить квалифицированную помощь, вы уже знаете, какой номер набрать.

Пять минут

Песенка из знаменитого новогоднего фильма научила нас, что пять минут - это не так уж мало. За 300 секунд можно не только приготовиться к встрече праздника, но и сделать судьбоносный выбор. Профсоюз не стремился к фатализму, но тоже хотел воспользоваться парадоксальным свойством времени - свойством умещать важные события в малый отрезок. Так появились профсоюзные пятиминутки - видео на несколько минут, которые записывают специалисты горкома, профсоюзная молодежь, коллеги из разных округов и школ. Эти записи регулярно появляются в интернет-ресурсах МГО профсоюза и легко находятся в соцсетях по тегу #ПрофсоюзнаяПятиминутка. Они дают полезную информацию в сжатом виде и не отнимают много времени, пожалуй, это лучшие стимулы для просмотра.

С помощью пятиминуток вы гораздо ближе ознакомитесь с возможностями профсоюза, получите ответы на животрепещущие вопросы в работе педагога. Участие в проведении экзаменов, классное руководство, дисциплинарные взыскания, пенсионные права, увольнения, молодые педагоги, возврат денег за путевки - вот темы некоторых пятиминуток. Кажется, мы обсудили все, что интересно нашей целевой аудитории, но всякий раз находится новый инфоповод.

У коротеньких видео есть старший брат - «Профсоюзная среда». Это часовые ролики, собранные из нескольких пятиминуток. Солидная подборка выходит каждую первую и третью среду месяца, заменяя селекторное совещание «Профсоюзный час», которое взяло паузу на время действия ограничительных мер. Такая подборка пригодится тем, кто любит получать информацию не по частям, а сразу в полном объеме.

Место встречи

Весной и летом главным местом встречи, естественно, стало интернет-пространство. МГО профсоюза решилась на несколько крупных онлайн-мероприятий: мы провели трансляции на YouTube, за которыми следили члены профсоюза, председатели первичек и даже коллеги из других стран. Но блин не оказался комом: это был волнительный, но оправдавший все волнения опыт.

Во-первых, профсоюз организовал два вебинара. Их характеристики, в общем-то, заложены в названии: «Час с профсоюзом. Ответы на вопросы». Собрав пул актуальных вопросов, родившихся в педагогическом сообществе за время дистанционной работы, наши специалисты готовили разъяснения и выдавали их в прямом эфире. Кстати, формат разъяснений оценили в Калуге, Рязани и других городах Центрального федерального округа. Поэтому позже, при подготовке онлайн-совещания председателей региональных организаций ЦФО, их включили в повестку.

Во-вторых, по инициативе Москвы прошла международная видеоконференция «Школа сегодня. Какой она будет после пандемии?». Профлидеры Казахстана, Болгарии, Белоруссии, Донецка и Луганска рассказали о своем опыте преодоления сложностей, порожденных пандемией коронавирусной инфекции.

COVID-19 сметал привычный уклад жизни школ, вузов и профсоюзов, тормозил образовательный процесс. Нужно было сохранять качество обучения для детей и зарплату для работников, думать о предстоящих экзаменах, оперативно работать с местными властями. Часть шагов оказались общими для разных государств. Но яркие особенности проявились тоже. Ведь, например, Белоруссия не уходила на самоизоляцию, а в крупных городах Казахстана, наоборот, даже действовал режим ЧП.

Спортивное поведение

Стоит ли говорить, что самоизоляция посадила за парты значительную часть населения, и речь не о реальных партах, а о наших компьютерных креслах и столах. Учеба и работа сконцентрировались во внутренностях персональных компьютеров и внутри рамок мониторов. И без того сидячий образ жизни еще сильнее «посидел». Стоило мотивировать себя хотя бы на маленькую зарядку.

Поэтому профсоюз придумал два спортивных события, охвативших не один день. Все началось с #ПрофФитнесЧелленджа. Несколько раз в неделю члены профсоюза получали видеозапись с тренировкой. Сертифицированный тренер на своем примере показывал, как выполнять упражнения - укреплять руки, ноги и спину, обходиться без специализированного спортивного инвентаря. Это был условный челлендж, конечно, никто никого не заставлял и не подначивал. Можно было начинать занятия в любой момент, выбирать оптимальные тренировки.

«Пятиминутки посмотрели тысячи членов профсоюза. **Самое популярное видео** – выступление главного специалиста экономико-аналитического отдела Т. Киселевой **об особенностях выплаты зарплаты в мае.** Оно набрало **1400 просмотров!»**

Марина Иванова,
председатель МГО Профсоюза

«Профсоюзный фитнес-челлендж – это 12 видео с домашними тренировками разного уровня сложности и 2 разминки. Вы легко найдете их в наших группах в VK или Facebook по тегам #ФитнесЧелленджи #ПрофФитнесЧелленджи. Занятия актуальны и после самоизоляции!»

Наталья Саванчук,
куратор профсоюзной программы «Проффитнес»

Акция **#ПрофсоюзДома** вызвала живой отклик у членов профсоюза. Мы следили за тем, какие публикации акции нравятся пользователям соцсетей больше всего. **В тройку лидеров** вошли материалы **от О. Букреевой из школы №2036, ТПО САО и школы им. Ф.М. Достоевского.**

Марианна Баринова,
заведующая информационным отделом

рядом

Еще одно спортивное начинание - марафон утренних зарядок «От округа к округу», который провели педагоги из всех округов Москвы. Особенность (а порой даже экзотичность) этих зарядок заключалась в том, какие спортивные снаряды выбирали участники. Среди них были не только ожидаемые бутылочки с водой, коврик и стул, но также неожиданные варианты - полотенце, подушка, детская игрушка и даже куриное яйцо.

Смотри, как я могу

«Смотри, как я могу!» - обычно после этого случается что-то неожиданное и болезненное для автора фразы. Например, падение с велосипеда после катания «без рук». Но наши члены профсоюза не подают сомнительных примеров и не дают вредных советов. У них в запасе всегда есть созидательная и, главное, полезная информация.

Поэтому в начале апреля профсоюз запустил рубрику «Мастер-класс от профессионального союза». Как вести себя в Интернете, как снять качественное видео, как испечь вкусное печенье, как укрепить физическую форму, как провести развивающую беседу с детьми и их родителями… Материалы участников рубрики отвечали на разные «как». Ролики с мастер-классами по-прежнему доступны для всех любопытствующих (используйте в соцсетях тег #МастерКлассОтПрофсоюза).

Ты не один

У всей деятельности, которая описана выше, есть вполне конкретная практическая цель: консультации специалистов позволяют уладить споры на работе, новая информация дает возможность совершенствовать себя, а спортивные тренировки совершенствуют тело. А зачем понадобилась акция #ПрофсоюзДома?

МГО профсоюза запустила ее в самом начале самоизоляции. Когда было неуютно не столько от ограничений, сколько от незнания всеобщих перспектив. Физически люди оказались разобщены. И профсоюз должен был по-новому выполнять свою первоочередную функцию - сохранять союз профессионалов и друзей. В рамках акции #ПрофсоюзДома педагоги и студенты присылали фото и видео, с помощью которых показывали свой домашний быт: как работают, учатся, проводят время с семьей, занимаются хобби. Даже незатейливые снимки давали понять: я не один. Я не одинокая человеческая единица, которая в поле не воин. Раз мой коллега на другом конце Москвы не теряет бодрость духа и продолжает жить, несмотря ни на что, то и я смогу.

Поначалу можно было только догадываться, сколько человек откликнется на эту идею. Пять, десять, пятнадцать? Их оказалось гораздо больше, поэтому акция продлевалась несколько раз (а параллельно с этим продлевался и домашний режим для всей Москвы). Мы увидели, как члены профсоюза гуляют с маленькими детьми на балконе, шьют защитные маски, рисуют, поют, играют в шахматы и умудряются успевать еще многое, не выходя за пределы собственной квартиры. МГО профсоюза разместила на своих интернет-ресурсах 47 маленьких историй из жизни. Когда-нибудь мы вернемся к ним и не поверим, что такое с нами случалось.

Разумеется, известная фраза из притчи «все пройдет, и это тоже пройдет» сработает только отчасти. Не моментально, не без терпения и усилий мы вернемся к привычному ритму. Но профсоюз уже понял, что не может и не хочет отказываться от результатов вынужденного, но довольно благодарного опыта. Стало ясно, как еще можно держать связь с педагогами и студентами, и эти инструменты останутся в профсоюзном арсенале.

Ксения ЗОТКИНА,
главный специалист информационного отдела МГО профсоюза

Топ самых популярных мастер-классов

1. К. Аветисова, школа № 2089, «Не пострадать от онлайна»
2. Р. Фаттяхетдинов, школа № 1571, «Системный подход к спорту»
3. В. Медведев, школа № 1420, «Безграничный мастер-класс»
4. И. Мальченков из Школы в Капотне и Н. Прорешный из школы № 1995 с мастер-классом «Правила хорошей съемки»

Как очеловечить «цифру»?

Эта статья была написана в конце мая - начале июня, в период повышенной готовности. Может быть, сейчас, когда она увидела свет, многое изменилось. Но на тот момент ощущение перспективы было именно таким.

Слово «пандемия» прочно вошло в наш каждодневный словарь, а само явление - в нашу жизнь. Сначала всех нас охватила растерянность: казалось, что многовековые жизненные устои рушатся, а будущее покрыто туманной пеленой. Есть термин homo confusus - «человек в растерянности». Вот такими мы и оказались: выведенными из зоны комфорта и привычных будней, вынужденными менять и меняться очень быстро и иногда радикально. К сегодняшнему дню мы уже со многим свыклись, многому научились и почувствовали себя вполне уверенно. В быту, в общении, в профессиональной жизни.

Эта обманчивая уверенность является самоуспокоением. На самом деле мы как в технологии перевернутого класса - все наоборот.

Еще не одно поколение будет спотыкаться в оковах удаленного режима обучения, страдать от неполноценности общения и задумываться, как добиться результатов в обучении всех и каждого, как воспитать своих учеников, подготовить их к взрослой жизни. Пожалуй, последние две проблемы останутся наиболее важными, определяя в конечном итоге развитие образования и моральные нормы жизни.

И до пандемии мы очень много говорили о навыках XXI века. Теперь эта тема зазвучала с новой остротой. Как научить учиться и совместно решать проблемы? Сформировать способность принимать перемены и лично участвовать в их реализации? Все это, конечно, зависит от учителя, его умения разбудить в учениках интерес.

По некоторым оценкам экспертов Организации экономического сотрудничества и развития, каждый пятый ученик на удаленном обучении не включается в коллективную работу на уроке, то есть оказывается просто потерянным для обучающего. В социально неблагополучных условиях теряется каждый третий ребенок.

Значит, первая проблема - как дотянуться до этих детей. Уж точно не чередой двоек, упреков и нудных напутствий (вспомните свой опыт).

Отсутствие мотивации, потеря ее в новых условиях - главная тревога учителей и родителей. А арсенал инструментов прямого педагогического воздействия стал более ограниченным. Ведь все педагоги привыкли к работе «глаза в глаза», к живому общению. Так легче понять и определить, что делать, увидеть, как твои действия восприняты.

С этого, пожалуй, начинается воспитание, когда становится понятно, что сказанное или сделанное тобой принято твоим учеником. Вообще образование будущего - это не технологии, а в первую очередь образование понимания.

Воспитание - это то, что через множество слов, ощущений, действий приходит от учителя к детям и становится для них естественной нормой. А как этого добиться, если учитель и ученик по разные стороны экрана (почти как по разные стороны баррикады)?

Можно научиться оживлять отношения, разделенные экраном? Наверное. При условии, что это было до разделения. Но это огромный труд педагога, в том числе над собой. Для этого мало курса повышения квалификации или вебинара.

Пока же мы постигаем Интернет, технологии и методики, разрабатываем уроки и домашние задания, отрабатываем отчеты. Во многом наши действия в новой реальности являются калькой действий в прошлой реальности.

Кризис - пора, когда возникает много вопросов, вызванных неопределенностью. И чем больше вопросов мы себе зададим, тем дальше продвинемся в нахождении правильного пути. Кризис (в данном случае эпидемия) заставляет нас учиться, осваивать новое. И как бы тяжело это ни было, это, пожалуй, если не единственный, то главный плюс пандемии.

А какой станет школа после пандемии?

Вряд ли можно ожидать, что 1 сентября 2020 года повторит любой прошлый День знаний. А линейка? Традиционный звонок, первачки рука об руку с будущими выпускниками? Ностальгия по прошлому?

А может, встреча учителей и детей в Интернете? Знакомство с первоклассниками, новичками? И снова разделяющий экран.

Или еще один вариант: часть детей в школе, а часть - дома. Как соединить их и сделать праздник для всех?

А потом учебные будни. С учительскими и детскими трудностями. Снова вопросы «как?», «зачем?», «каким образом?». Как в начальной школе учить детей, не имеющих достаточных навыков работы на компьютере? Как помочь классу научиться общаться и строить отношения без прямого личного общения?

Но вопросы учителя на этом не заканчиваются. Много вопросов возникает и к условиям, в которых надо будет работать. Ведь не секрет, что в условиях удаленного режима резко возросла интенсификация труда, увеличилось рабочее время учителя. Как все это будет регулироваться в дальнейшем?

В школу в одночасье не придет новое, вооруженное эффективными средствами педагогического противодействия пандемии поколение педагогов. Значит, останутся учителя с определенным набором профессиональных знаний и компетенций, сложившейся жизненной и педагогической философией, выстроенными отношениями и прошедшие школу традиционной организации образовательного процесса. И им надо помочь. И в создании условий, и в справедливой дифференцированной оценке (в том числе материальной) их труда, и в перестройке методики, и в новом повороте в отношениях с родителями. Им просто надо помочь стать эффективными по-новому, при этом сохранив лучшее из прошлой жизни.

Сегодня медики лечат наше настоящее, педагоги формируют наше будущее, делая это иногда на ощупь. Но они, наши педагоги, понимают, что качество обучения, воспитания не должно страдать. Это волнует их больше всего. А если так, то вместе мы найдем способ, который сохранит уровень образования. И лучший ресурс для этого - командная работа, а самая важная задача - сформировать способность жить в цифровом мире и не потерять человечность.

Марина ИВАНОВА,
председатель Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Завтрашний день образования

Размышления о том, как режим ограничений расставил точки над i в дискуссии о будущем российской системы образования.

Идея, что уже в скором времени педагоги начнут массово терять свою работу из-за технического прогресса, периодически звучала в средствах массовой информации. Журналисты и эксперты рассказывали нам о том, что роботы почти готовы войти в классы и объяснять школьникам правила русского языка, учить их рисовать, петь и познавать мир.

Можно найти огромное количество вариаций подобной фантазии. Где-то на месте педагога представляют антропоморфные машины, где-то - трехмерные проекции, где-то - искусственный интеллект, обученный общаться с детьми с помощью нейросетей.

Кто-то и вовсе настаивал на радикальных вариантах, при которых не будет не только учителя, но и класса как комнаты и класса как общности школьников, а обучение будет переведено в онлайн-формат. Проснулся, включил экран компьютера, перешел по ссылке - и учишься, смотришь мастер-класс какого-нибудь известного деятеля науки или бизнесмена, именно о таком процессе получения новых знаний будто бы мечтали журналисты и подтверждающие их мнения эксперты.

Однако этот навязчивый информационный шум затрагивал не только школьных учителей, но и работников высших учебных заведений. Здесь мысль об отказе от человеческого труда оказалась наиболее сформулированной и от этого крайне циничной и даже страшной. Сторонники тотальной цифровизации образования объявляли, что отказ от аудиторных лекций, которые ведут

живые преподаватели, позволит унифицировать дипломы, чтобы каждый выпускник после окончания вуза получал стандартную «корочку» о высшем образовании.

Для этого некие экспертные советы должны будут выбирать лучших преподавателей в своих дисциплинах, которым после этого предстоит разработать единый виртуальный курс. Сторонники этих фантазий отмечали, что при таком подходе получить высшее образование можно будет из любого, даже самого глухого, населенного пункта. Главное, чтобы был Интернет.

Разумеется, в описанных выше прогнозах можно найти и положительные моменты. Например, доступность образования. Однако все эти эксперты даже не пытались сверить свои замыслы с мнением большинства. Они не спрашивали школьников и студентов, как бы хотелось учиться им, смогут ли они перестроиться на многолетнюю онлайн-учебу? Никто не интересовался, что думают об этом простые учителя российских школ, преподаватели вузов. Как они относятся к тому, что кто-то предлагает отнять у них дело всей жизни, любимую работу… Никто не проводил исследований о том, насколько нервирует педагогов постоянное озвучивание предположения, что уже совсем скоро они окажутся не нужны обществу, будут выкинуты из жизни, как старые ламповые телевизоры, когда им на замену пришли компактные варианты.

Учителя и преподаватели вузов все это время продолжали нести свои знания и старались не обращать внимания на то, что очередной эксперт вновь не нашел места педагогам в своей версии мира будущего. Такие прогнозы звучали обидно, неэтично, но после окончания пандемии коронавируса стало очевидным, что им не суждено сбыться. Режим ограничений заставил российскую систему образования на пару месяцев перейти в то самое будущее, где нет соседа по парте, а урок проходит виртуально. И результаты этого вынужденного эксперимента перевернули само понимание процесса обучения.

Нет сомнения, что общество не смогло по достоинству оценить те усилия, которые предприняли педагоги, чтобы буквально за пару дней перевести свои занятия, многолетний опыт и наработки в онлайн. Мало кто представляет, какой стресс испытывали педагоги, впервые входящие в свой цифровой класс, как приходилось перестраивать планы занятий, отказываться от любимых педагогических приемов, которые просто не могли работать во время дистанционного обучения.

Учителя и преподаватели вузов достойно справились с колоссальным вызовом, брошенным им, они вышли в Сеть, что стало поводом для все тех же журналистов и экспертов возрадоваться и объявить о своей правоте. В первые дни «удаленки» с новой силой зазвучала позиция о том, что будущее российской системы образования за онлайном. Школы как здания больше не нужны, и уход от них позволит сэкономить гигантские бюджетные средства, требуемые на содержание. Больше не нужно тратить время на дорогу, ведь все необходимое под рукой, достаточно включить компьютер с доступом в Интернет!

А затем эти самые журналисты и эксперты, видимо, возвращались домой к своим семьям. Там они видели, что их детям тоже оказалось весьма непросто привыкнуть к дистанционной учебе, что дома ребятам стало тяжелее концентрироваться на содержимом урока, ведь вокруг столько любимых игрушек, книг и просто домашних интересов… Дети также уставали из-за отсутствия смены обстановки. «Классная работа» практически не отличалась от «домашней»: все те же стул и стол в той же комнате перед тем же монитором... Не хватало и живого общения со своими друзьями, педагогами, что постепенно наполняло школьников некоторой формой апатии.

Неудивительно, что уже через две недели после успешного перехода на дистанционное обучение мнения о том, что будущее образования будет именно таким, начали постепенно затихать. В обществе появилась обратная тенденция: родители и их дети искренне ждали окончания «удаленки» и возвращения в класс.

Все это наталкивает на весьма очевидный вывод. С одной стороны, он звучит банально, с другой - в текущей ситуации его необходимо транслировать: человеку нужен человек. Правда, этот вывод требует небольшой корректировки: человеку все еще нужен реальный человек.

Конечно же, правильная организация труда при «удаленке» позволяет сэкономить определенное время. Мы не могли говорить об этом в первые дни, когда нагрузка на педагогов выросла в разы, однако постепенно у многих учителей получилось освоиться: привыкнуть к дистанционным урокам, оптимизировать подготовку к ним… И тогда выяснилось, что ученики оказались менее готовыми к подобным изменениям, чем педагоги. Усталость от онлайна появилась даже у того поколения детей, которое, как считается, родилось со смартфонами в руках.

Удивительно, что положительным переменам в мироощущении мы с вами обязаны страшному событию, так сильно повлиявшему на наши жизни. Очень жаль, что без подобных катастроф общество не смогло бы самостоятельно взглянуть на учителей, воспитателей и преподавателей вузов по-другому.

Зато теперь вряд ли кто-нибудь осмелится также серьезно говорить о том, что совсем скоро педагоги останутся без работы. Хотя, как показывает практика, человеческая память не работает идеально. Поэтому уверенным сегодня можно быть лишь в одном: в следующий раз, когда кто-то из нас вновь услышит подобные фантазии, мы не станем огорчаться, пугаться и нервничать, а иронично улыбнемся, ведь мы теперь знаем, как будет на самом деле.

Жаль, что многие взрослые так легко забывают свои школьные годы, не понимая, что учеба - это не только прием данных, похожий на скачивание файла, но и социализация. Это дружба, общение со сверстниками, опыт взаимодействия и с теми, кто вам нравится, и с теми, с кем вы бы не хотели общаться. Это возможность примерить на себя разные роли и найти свою. Школа - это сама жизнь, поэтому ее невозможно полностью перевести в онлайн. И если истина всегда находится где-то посередине, впереди нас ждет очень интересный период вполне реальных уроков с настоящими педагогами и «дополнительным контентом» в виртуальном виде, которым мы овладели за время борьбы с распространением коронавируса.

Очевидно, что споры о перспективах развития образования продолжатся, так как это одна из вечных и беспроигрышных тем для журналистов, но за будущее педагогов теперь можно не бояться. Рынок труда, безусловно, ждут глобальные потрясения, но после того, что мы с вами смогли преодолеть, они точно пройдут мимо нас.

Сергей ВЬЮНКОВ,
член профсоюза

Дистант сближает!

Секрет успеха профсоюзных первичек на самом деле прост: нужно бережно хранить и передавать из поколения в поколение лучшие традиции, сочетая их с новыми, инновационными формами и содержанием.

COVID-19, изменивший условия жизни, работы и учебы миллионов москвичей, казалось, должен был полностью дезориентировать профсоюзные организации, лишенные привычных методов взаимодействия с коллективами и внутри самих профкомов. Но что происходило на самом деле? Чем жили люди, считающие профсоюз частью корпоративной культуры, организацией, в чьи ряды они вступили в соответствии со своим мировоззрением?..

В профсоюзной организации нашей школы состоят более 99% сотрудников, а это без малого три сотни профессионалов. Первые недели самоизоляции показали, что придется преодолевать разные трудности, в числе которых разобщенность педагогов с воспитанниками, коллег - друг с другом. И вот тогда на выручку пришла самая замечательная, как я считаю, традиция - традиция взаимопомощи.

Молодые педагоги-профкомовцы организовали интернет-опрос среди сотрудников, чтобы выяснить, какая им нужна помощь. Кто-то еще не овладел ресурсами, выбранными для удаленной работы, у кого-то накопилось психологическое напряжение, кто-то нуждался в консультации по сохранности здоровья при работе с компьютером… Многие выходили к профкому с предложениями, как сделать общественную жизнь на дистанте запоминающейся и наполненной.

Перед началом занятий и после окончания учебного дня мы собирались в Zoom и занимались дыхательной гимнастикой, это позволяло снизить усталость и тревожность, улучшить настроение. Другие члены профсоюза выполняли гимнастику для глаз, ведь на них пришлась в разы большая нагрузка, чем при традиционной форме работы.

Наши психологи организовали своеобразную горячую линию, позвонив на которую сотрудники и члены их семей могли получить квалифицированную поддержку, узнать, как не растратить жизненный тонус в условиях самоизоляции, растянувшейся на несколько месяцев. Причем вовсе не обязательно было представляться.

Воспитатели определили свою зону ответственности: помогали коллегам, в чьих семьях есть маленькие дети. Дважды в день они рассказывали малышам сказки, проводили физкультминутки, просто беседовали с дошколятами. Это было выходом для педагогов, которые не могли оставить своего ребенка с дедушкой или бабушкой на время проведения уроков.

Новой традицией стали «Субботние чаепития». Каждую субботу коллеги приглашали нас к себе на кухню и делились секретами семейных рецептов. Встречи проходили онлайн, но от этого были не менее теплыми. Сейчас часто спрашивают, что бы мы взяли с собой из дистанта. Так вот, с нашими чаепитиями мы точно уже не расстанемся!

Также во время самоизоляции мы занимались повышением квалификации: все классные руководители школы прошли дистанционные курсы в Городском методическом центре.

Конечно, наши работники участвовали в окружных и городских профсоюзных мероприятиях, пользовались разъяснениями Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования по оплате труда на «удаленке», предоставлению отпусков, оформлению больничных листов и другим темам. Наша первичка поддержала проекты, посвященные Первомаю и 75-летию Великой Победы. Более того, мы выступили с инициативой провести акцию «Споем вместе песни Победы!» и заслужили одобрение общественности на портале мэра Москвы.

Вот такой пестрой была наша «удаленка». На время дистанционным стало все - образование, общение, работа. Но, знаете, дистант сближает… когда мы единомышленники, когда мы коллеги, когда мы профсоюз!

Светлана БИРЮКОВА,
председатель ППО школы №534 (ЮАО)

Ресурсы и возможности

Наш профсоюз для здоровья нации работает в условиях самоизоляции

Дворец творчества детей и молодежи «Неоткрытые острова» вошел в режим самоизоляции вместе со всей страной. Замаячила «угроза» дистанционного обучения. Тут же были приняты превентивные меры - весь педагогический коллектив освоил онлайн-платформы, выработал тактику обучения в новом формате. Очень кстати оказался опыт, полученный ранее: две группы педагогов обучились работе в Московской электронной школе, 26 уроков были размещены в публичном пространстве.

Просто так

Чтобы дополнительно поддержать коллег, Дворец творчества устроил акцию «Просто так». Может быть много трудных ситуаций, но любая решаема, членов профсоюза несколько десятков, и мы найдем возможность помочь. При необходимости любой сотрудник мог обратиться в профбюро: если ему плохо и не с кем поговорить, если он не может выйти за продуктами, если собака осталась без прогулок.

После старта акции пошли первые звонки. Члены профсоюза звонили и сообщали… чем они сами могут помочь! Коллектив объединился, у каждого появилась уверенность в том, что он не останется с проблемой один на один.

Первичке помогали ресурсы Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования - короткие ролики на острые темы, вебинары, горячая линия. На связи оставалась Территориальная профсоюзная организация СЗАО: специалисты помогали решить вопросы, на которые мы затруднялись ответить. К нам поступали просьбы о психологической поддержке, юридической помощи и другие. Профсоюз соединил тех, у кого есть потребности, и тех, у кого есть ресурсы.

Современные сказки

Вместе с тем продолжался учебный процесс. Программа «Приключения будущих первоклассников», по которой я проводила занятия, претерпела изменения. В обычное время мы с детьми проживали проблемные ситуации зверьков, которые ходят в лесную школу, и учились справляться с реальными школьными трудностями. Однако в условиях самоизоляции прежние истории оказались неактуальными, и я начала сочинять психокоррекционные сказки.

У зверей в лесу тоже появился вирус, ученики ушли на карантин. В историях описывались и находили разрешение новые трудности нашей жизни. «Как Лисенок заболел», «Как Зайчонок на маму обиделся», «Сказка про Олешку, которая победила свой страх» - эти и другие сказки размещены на сайте Дворца творчества и могут помочь не только моим маленьким ученикам.

Жизнь продолжается

Летом наши педагоги продолжили работать. Действовали два клуба - «Нескучные каникулы» и «Разноцветное лето». Несколько тысяч детей провели летние деньки с нами.

Родители оставляют на нашем сайте отзывы: «Огромная благодарность руководству и педагогам дворца, которые в этот непростой период не бросают детей, ведут занятия, делятся хорошим настроением, поддерживают и заряжают позитивом не только своих учеников, но и их родителей. Большое человеческое спасибо!»

Это ли не лучшая оценка нашей деятельности?

Наталия БЕЛЯЕВА,
председатель ППО ДТДМ «Неоткрытые острова» (СЗАО)

Как мы работали онлайн

Закончились два месяца непростого и неоднозначного труда из дома: ведение онлайн-уроков, проверка домашних заданий, придумывание новых способов оценивания - таких, чтобы можно было проверить знания, а не умение переписывать ответы из ГДЗ.

Вообще этот год в целом выдался непростым. Сначала у нас была череда эвакуаций, которые начались как чье-то хулиганство, затем обросли разными слухами, а под конец немного пугали обходами со специально обученной собакой.

Потом до нас докатилась волна коронавируса. Каждый класс учился в своем кабинете, учителя сами приходили к детям. Это было физически утомительно, так как уроки могли проходить на пяти этажах двух разных зданий. Я, учитель иностранных языков без кабинета, привыкала к этому легче. Но мне было жалко старшее поколение, тех, кому тяжело передвигаться, и тех, кто идеально организовал работу именно в своем кабинете.

В конце концов мы перешли на «удаленку». В условиях удаленной работы было важно выстроить режим: работа, занятия, еда, сон. Правда, не у всех это получилось сразу. И только спустя какое-то время многие поняли, что из сложившейся ситуации нужно извлекать пользу: кто-то включил в распорядок дня занятия спортом, кто-то стал меньше и лучше питаться, кто-то освободил время для семьи и хобби. Мне удавалось лишь балансировать между своей работой, работой мужа и ребенком, которому очень не хватало общения с другими людьми.

Для меня главный минус самоизоляции - это асоциализация. Ведь учителя и дети привыкли вращаться в большом коллективе. Ребенок не Маугли, ему нужно общество. Порой мне казалось, что некоторые заходят на уроки от скуки. Мы сразу потеряли аудиторию, которая редко появляется в школе. С другой стороны, нашлись те, кто наконец показал себя с лучшей стороны.

Учителю, по сути, все равно, как транслировать опыт и передавать знания для желающих их получить. У меня на дистанционном уроке было больше возможностей, чем в классе с обычной доской: можно показать любой материал, не беспокоиться, что кто-то забыл учебник, что не успела сделать распечатки для всех.

Вопросов с дисциплиной не возникало, в основном приходили мотивированные дети. Некоторые ученики сами отключали звук и видео (то ли от стеснения, то ли чтобы шкодить), зато не отвлекали других своим поведением. Создавалось впечатление, будто все, что говорит учитель, усваивается. Правда, проверить записи в каждой тетради невозможно и поймать внимание каждого тоже. Одна моя ученица, которая с трудом расставалась с телефоном на обычном уроке, похоже, не могла оторваться от него и во время дистанционных занятий. Когда я заканчивала урок, улетучивались все, кроме нее: звонок-то не звенел. А может, она и вовсе не находилась у экрана в тот момент.

Проблемой стало объективное оценивание. Оставалось загадкой, кто выполнил задание - сам ребенок или кто-то другой. А после выставления итоговых оценок наступили две недели уроков по желанию, и я посвятила их повторению пройденного. Такой урок обязательно посещал хотя бы один ученик. И в этом случае занятие становилось индивидуальным и оттого более полезным.

Кому приходилось непросто во время «удаленки»? Всем, у кого есть дети, вне зависимости от количества и возраста. Удаленные занятия проходили даже в детском саду, и родитель после работы должен был найти в себе силы, чтобы позаниматься со своим чадом. А ведь среди учителей тоже много родителей.

Кому повезло? Парам без детей, тем, кто мало видится в рабочее время. Для них этот период при желании мог стать вторым медовым месяцем или очень длинным отпуском: работа оставалась и не давала надоесть друг другу, а необходимость тратить время на дорогу и вживую общаться с кем-то неприятным отпадала.

В принципе дистанционное обучение - крайне положительный опыт. Все больше людей решают не привязываться к месту жительства, путешествуют или с легкостью переезжают насовсем. Для них навык дистанционного овладения знаниями бесценен. Отличным примером является моя мама, которая, находясь в другой стране из-за папиной работы, дистанционно обучилась и обрела новую профессию. Но взрослым легче, они делают выбор самостоятельно и осознанно, потому что понимают, для чего им это нужно. А детям нужно учиться самоорганизации (так почему бы не этим способом?).

В целом у дистанционного обучения и удаленной работы много минусов, но в сегодняшней ситуации это единственный вариант. Я точно знаю, что наша школа достойно справилась со своей задачей, но все-таки очень скучаю по настоящим урокам, по ученикам и коллегам. Я надеюсь, что новый учебный год мы встретим на школьной линейке - не на виртуальной, а на самой обычной.

Дарья АНДРЕЕВА,
учитель иностранных языков школы №64, член профсоюза (ЗАО)

Движение вперед

Как создавалось новое отраслевое соглашение между профсоюзом и Департаментом образования и науки и что его отличает?

Как создавали?

1 апреля 2020 года Департамент образования и науки города Москвы и Московская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ заключили Отраслевое соглашение на 2020-2022 годы. Этот правовой акт принципиально важен для работников и работодателей городской системы образования.

Работа над ним началась весной прошлого года, когда стороны определили состав разработчиков. Создание документа поручили временной рабочей группе Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Летом профсоюз внес первые предложения, а осенью стартовали коллективные переговоры сторон.

Проект нового соглашения был готов к середине декабря. Но тогда у сторон появились непреодолимые разногласия, и переговоры вышли за пределы ожидаемого срока. Сложная и кропотливая работа по согласованию спорных позиций продолжилась. Компромисс нашли 27 марта 2020 года на внеочередном заседании отраслевой комиссии. Кстати, оно впервые прошло в заочной форме.

Профсоюз и департамент работали на основе прежнего отраслевого соглашения. Для десяти разделов этого документа предложили более 90 поправок содержательного характера. Свыше 90% из них приняли полностью или с учетом доработки. Это позволило расширить дополнительные права и гарантии работников отрасли.

Чем руководствовались?

Работая над проектом соглашения, стороны понимали, что необходимо:

- обеспечить преемственность текста;
- осовременить содержание с учетом произошедших изменений, новаций в нормативно-правовом регулировании отношений в области образования и в социально-трудовой сфере;
- учесть рекомендации Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2018-2020 годы.

Как улучшили?

Нововведения текста отраслевого соглашения, которые качественно улучшили его содержание, можно классифицировать по четырем основным группам:

- дополнительные гарантии социально-трудовых прав педагогических и других работников образовательных организаций, обеспечивающие повышенный уровень защиты *(более 10 позиций)*;
- усиление взаимодействия сторон социального партнерства по важным вопросам социально-экономического характера и развития кадрового потенциала отрасли *(более 15 позиций)*;
- рекомендации для усиления участия первичной профсоюзной организации в решении социально-трудовых вопросов и развития коллективно-договорного регулирования на локальном уровне *(более 10 позиций)*;
- дополнительные гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций и профсоюзного актива *(более 5 позиций)*.

Также в соглашении отражены новые позиции, которые касаются взаимодействия сторон:

- при применении системы награждения работников отрасли *(пункты 2.1.13, 2.5.4, 4.4.5, 9.5.2)*;
- в ходе проведения совместного анализа реализации кадровой политики в образовательных организациях *(пункт 2.4.6)*;
- по информационно-методическому сопровождению системы наставничества молодых педагогов *(пункт 3.2.2)*;
- по вопросам условий труда работников, участвующих в проведении ГИА *(пункты 2.4.13, 6.7, 7.12)*;
- при совместном рассмотрении обращений работников по социально-трудовым вопросам *(пункт 4.1.4)*;
- при осуществлении финансового контроля СФК в целях соблюдения трудовых прав работников *(пункты 2.4.14, 4.1.5)*;
- при реализации правового статуса педагогических работников, включая право на защиту профессиональной чести и достоинства *(п. 5.8.9 и приложение №4)*;
- по предоставлению дополнительных гарантий деятельности ППО и профсоюзному активу *(пункты 10.6.2, 10.6.3)*.

Неотъемлемыми частями отраслевого соглашения стали четыре приложения:

приложение №1 - рекомендации сторон по включению в коллективные договоры наиболее важных позиций в развитие положений соглашения (18 пунктов); *приложение №2* - положение об Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, включающее нормы по совершенствованию работы этого постоянно действующего органа социального партнерства; *приложение №3*, которое определяет соотношение должностей педагогических работников в целях установления тождества по должностям педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, для регулирования этих вопросов на локальном уровне; *приложение №4* - примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников, которое рекомендуется для использования в образовательных организациях при регулировании данного вопроса.

Где почитать?

На данный момент отраслевое соглашение прошло экспертизу и получило уведомительную регистрацию в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы. Это значит, что все его положения соответствуют требованиям законодательства. Документ будет действовать до 31 декабря 2022 года, при этом его действие распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

Полный текст соглашения можно найти на сайте mgoprof.ru: «Направления» - «Социальное партнерство» - «Отраслевые соглашения».

Что предстоит?

После заключения нового отраслевого соглашения должна последовать конкретная работа профсоюзных организаций МГО профсоюза и образовательных организаций. Положения документа следует выполнять на всех уровнях социального партнерства в городской системе образования.

Необходимо обеспечить учет положений в коллективных договорах образовательных организаций. Это активизирует коллективно-договорную работу, повысит ее значимость как базового механизма, гарантирующего стабильность в коллективе.

В конце мая МГО профсоюза определила основные меры по развитию социально-партнерского взаимодействия с участием профсоюзных организаций в 2020 году.

Сделан акцент на информационно-разъяснительной и методической работе по применению в образовательных организациях положений Отраслевого соглашения на 2020-2022 годы, в том числе с учетом введения ограничительных мер.

Разработан проект обновленной модели коллективного договора образовательной организации. Эта модель сформирована на основе той, что была рекомендована и широко применялась ранее. Она учитывает положения Отраслевого соглашения на 2020-2022 годы, последние изменения в нормативно-правовом регулировании социально-трудовых и образовательных отношений, рекомендации социальных партнеров, а также появившиеся в последние месяцы особые обстоятельства.

Последняя модель коллективного договора аккумулировала новшества и положительный опыт коллективно-договорной работы в сфере образования. К началу нового учебного года после обсуждения в профсоюзных организациях ее рекомендуют использовать социальным партнерам на локальном уровне.

Жанна ОСИПЦОВА,
заведующий экономико-аналитическим отделом аппарата МГО профсоюза, кандидат юридических наук

Сканируйте QR-код и читайте полный текст Отраслевого соглашения между МГО Профсоюза и Департаментом образования и науки Москвы!

Приглашение принято!

Завершилось формирование Общественного совета при Департаменте образования и науки Москвы. По итогам интернет-голосования в него вошли 13 из 34 кандидатов, выдвинутых межрайонными советами директоров. «Поздравляем вас с победой... Приглашаем войти в состав Общественного совета». Приятное сообщение! Приглашение принято!

Мое решение об участии в голосовании имело под собой крепкую опору - путь в образовании длиной в 30 лет с логичными поворотами судьбы, которые отразила трудовая книжка. Я была учителем, заместителем директора, директором и начальником отдела общего образования Северо-Восточного окружного управления образования Москвы, а сейчас являюсь председателем Территориальной профсоюзной организации СВАО. Но решающую роль сыграла поддержка людей.

Цели, задачи, полномочия - это те непременные составляющие формализованной структуры, которые отражены в положении об Общественном совете. Вот только люди предпочитают узнавать о них не из положений, а по результатам реальной работы, что, безусловно, правильно. И все же жаль, что нормативные акты зачастую читаются по диагонали (и это в лучшем случае!).

В ходе интернет-голосования я часто общалась с коллегами. Многие имели смутное представление об Общественном совете и пытались проводить аналогию с управляющими советами в образовательных организациях. Были и те, кто слышал о совете впервые. Хотя одним из полномочий Общественного совета является «участие в информировании граждан о деятельности Департамента образования и науки Москвы, в том числе через СМИ, организация публичного обсуждения вопросов, касающихся деятельности департамента».

И я продолжала «рекламировать» этот экспертно-совещательный орган. Полномочия-то у него солидные:

- совет рассматривает проекты решений ДОНМ, инициативы общественных объединений и вносит по ним предложения;

- совет привлекает граждан к обсуждению вопросов в установленной сфере деятельности;

- совет участвует в анализе обращений граждан, поступающих в ДОНМ, и результатов их рассмотрения;

- совет имеет право запрашивать необходимую информацию у структурных подразделений ДОНМ и обнародует информацию о своей деятельности по осуществлению общественного контроля.

Согласитесь, чтобы проводить независимую оценку работы ДОНМ, полномочий более чем достаточно. Но через три года оценят и сам Общественный совет. Десятки тысяч человек имеют на это полное право: за каждым кандидатом, избранным в состав совета путем интернет-голосования, более 15000 голосов. Но каков запрос общества и как его определить?

Я вижу ответственность за результаты работы Общественного совета не только перед МСД №4, который выдвинул меня в качестве кандидата, но и перед коллегами из СВАО - молодыми педагогами и ветеранами педагогического труда, родителями и учениками. А также перед членами профсоюза из других округов Москвы. Все они поддерживали меня.

По основному роду деятельности я представляю интересы многочисленного педагогического сообщества Северо-Востока, где более 70% работников состоят в профсоюзе. И это доверие нужно оправдывать конкретными делами каждый день. Я люблю людей этой профессии, знаю радость побед этого труда и понимаю степень ответственности, которую на себя беру. Поэтому свое участие в работе Общественного совета при Департаменте образования и науки Москвы постараюсь сделать максимально полезным и эффективным для всех участников образовательных отношений.

Ольга ПОЛЯКОВА,
председатель Территориальной профсоюзной организации СВАО

Образование

Вечная профессия

Меняющийся подход

За последние десять лет у нас появился доступ к множеству новых технологий, которые могут «стереть» или видоизменить некоторые профессии. Вряд ли исчезнут художники, хирурги, актеры: машина не сможет воспроизвести художественное мастерство, искусность в нюансах или передать человеческие чувства. Но появится множество новых специальностей.

Уйдет ли в прошлое профессия педагога? Некоторые считают, что учителя легко подменят онлайн-платформы или компьютеры, но на самом деле это не так. Современные технологии могут помочь педагогу, но не заменить его.

Однако, обратившись к Атласу новых профессий, мы заметим, что в сфере образования появились игропедагог, игромастер и тьютор. Образование меняется и совершенствуется. Игра становится популярным методом обучения. Я всегда пытаюсь использовать в своей работе интерактивный материал, иногда уроки проходят в игровом формате.

- Я попробовала себя в роли педагога на День славянской письменности и культуры. Елена Михайловна, мой учитель по русскому языку и литературе, помогла мне создать онлайн-марафон. Этот проект состоял из нескольких этапов. Один из них - «VR-tour по памятникам славянской культуры», построенный в приложении и на онлайн-платформе, - говорит Александра Кириченко, ученица 7-го «А» класса школы №1950. - Моя профессия мечты - профессия учителя. Я считаю, что разработка новых методов обучения, образование и, главное, учеба и ученики - это то, с чем я хотела бы связать свою жизнь.

Вместе с Сашей, которая интересуется языками, педагогикой и современным образованием, мы побывали на научно-практической конференции «Школьная идея», организованной Советом молодых ученых РАН при поддержке Фонда президентских грантов. Для нас это была возможность показать себя и свой проект ученым, получить экспертную оценку своей работы.

«Вольность и союз наук…», или Интегрированные уроки» - так называлась наша тема. В заголовке были использованы слова Михаила Васильевича Ломоносова. Интегрированный урок - это особый тип урока, предполагающий обучение одновременно по нескольким дисциплинам при изучении одного понятия, темы или явления. Об этом мы рассказали на примере фразеологии.

Ниже представлен пример анализа фразеологизмов на трех языках - русском, английском и итальянском - с использованием исторических фактов и литературных произведений:

Англ. to jump over the moon («прыгать через луну»). Происхождение фразеологизма to jump over the moon восходит к стихотворению «High Diddle Diddle» из коллекции «Nursery rhymes» XVI века.

Русск. «на седьмом небе от счастья» (ср.: итал. essere al settimo cielo).

Эти фразеологизмы выражают состояние, близкое к переизбытку счастья. Согласно Аристотелю небо делится на семь сфер. Самая дальняя - рай и вечное блаженство.

Как видно из примера, межпредметная и метапредметная деятельность применима даже при изучении фразеологии. Благодаря ей можно улучшить процесс усвоения обучающимися материала.

После участия в конференции я поняла, что нужно продолжать заниматься научной деятельностью, участвовать в конференциях вроде «Школьной идеи». Это мотивирует и меня, и моих учеников. Современное образование позволяет им проявить себя в мире науки уже со школьной скамьи, продемонстрировать навыки и высказать свое мнение.

Елена КУЛАКОВА,
учитель русского языка и литературы школы №1950 (ЦАО), член профсоюза

Я - за инновации!

Я руководитель школы молодого педагога в школе №618, а еще классный руководитель. Так что по зову сердца и долгу службы общаюсь с молодежью разного возраста - и самой маленькой, и совсем уже взрослой.

Как при общении с коллегами, так и при взаимодействии с учениками я выступаю за инновации, современный и творческий подход. Поэтому стараюсь бывать на мероприятиях, где можно узнать о новостях в образовании, услышать о последних трендах. Использую в том числе профсоюзные ресурсы.

В конце февраля, когда очные встречи еще были возможны, я попала на «Управленческую среду молодого педагога», которую проводят Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования и Московский центр качества образования. Руководитель МЦКО рассказывал о функциональной грамотности учащихся - об адаптации школьников к условиям быстро меняющегося мира, о необходимости учить детей мыслить межпредметно.

В мае, когда на все мероприятия мы ходили уже виртуально, я посмотрела организованную профсоюзом международную видеоконференцию «Школа сегодня. Какой она будет после пандемии?» и узнала о проблемах, с которыми столкнулись разные страны во время онлайн-обучения.

Когда я слышу о чужом опыте, это заставляет меня задуматься о своих учениках. О том, что помогает им быть успешными и справляться с трудностями, которые подкидывает жизнь. Даже такими, казалось бы, примитивными, как сбой техники при подключении к онлайн-уроку.

Мне кажется, это отсутствие страха перед инновациями в разных проявлениях. Почему его нет? Потому что мало-помалу ребята работают с ними регулярно. Потому что реализуют проекты, где нужно задействовать совершенно разные знания.

Мне, руководителю класса, нравится увлеченность моих подопечных уроками робототехники. Сегодня робототехника становится полноценным школьным предметом. Обучение проходит в непрерывном режиме: дети получают знания на уроках в школе и занимаются дистанционно. Эти уроки развивают логическое мышление и закладывают основы аналитического восприятия информации. Наша школа использует конструкторы «Матрешка Z», «TRIK» и «Сармат Амага». Дистанционно дети работают на платформе **edmodo.com**.

Наш класс принимал участие во Всероссийской олимпиаде по технологии и в заключительном туре Московской олимпиады по информатике. Пятеро учеников прошли в финал Московской олимпиады, а в прошлом году двое ребят стали участниками Городской открытой научно-практической конференции «Наука для жизни» в рамках мероприятий образовательного проекта «Академический класс». Уже через несколько лет мои шестиклассники смогут посещать углубленные курсы в Национальном исследовательском университете «Московский институт электронной техники».

Мне приятно осознавать, что образование не стоит на месте. Инновационные занятия (вроде уроков по робототехнике) очень важны для развития как отдельного ребенка, так и экономики целого государства, потому что помогают воспитывать высококвалифицированных специалистов. В недалеком будущем мне очень хочется увидеть в школьной программе введение в основы анимации, 3D-моделирование и другие подобные предметы. Я - за инновации!

Ольга ПОДЫМОВА,
учитель русского языка и литературы, классный руководитель школы №618 (ЗелАО), член профсоюза

Ответы по

В сентябре 2019 года «Профзащита» и Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования запустили рубрику «Профсреда». В ней освещается широкий круг правовых вопросов. Здесь мы разбираем и споры с работодателем, и сделки с недвижимостью, и другие темы, которые могут вас интересовать.

Главный герой рубрики - Мария Протопоповна. Это придуманный нами учитель московской школы, который сталкивается с разными ситуациями в жизни и на работе, а затем находит из них выход, опираясь на действующее законодательство.

Рубрика создается в форме сторителлинга. Рассказ о правовой проблеме построен на небольшой истории и картинках. Так читателю легче воспринимать материал и находить сходство со своей ситуацией.

Сегодня мы раскроем содержание некоторых выпусков «Профсреды».

Музыка под защитой

История: Мария Протопоповна решила воспользоваться преимуществами современных технологий и, чтобы ознакомить учеников с новой темой, записала видеоурок. Для усиления эмоционального эффекта от просмотра учитель решила добавить в ролик музыку. Однако Мария Протопоповна забыла о том, что существуют авторские права на музыкальные произведения и что они подлежат защите. Как же использовать музыкальные произведения, не нарушив закон об авторском праве?

Ответ: Музыкальные произведения, как с текстом, так и без текста, являются объектами авторских прав. По общему правилу их использование без согласия автора (правообладателя) запрещается и в коммерческих, и в некоммерческих целях. Чтобы законно использовать музыкальное произведение в своем видеоролике, необходимо получить разрешение у правообладателей. Это подразумевает заключение с ними лицензионного договора. Такой договор может быть заключен как с обладателями исключительных прав, так и с организациями коллективного управления интеллектуальными правами. Эти организации заключают лицензионные договоры с пользователями, осуществляют права авторов, исполнителей, производителей фонограмм, собирают и перечисляют правообладателям вознаграждения, выступают в защиту правообладателей в судебных органах.

Несправедливая жалоба

История: В классе у Марии Протопоповны учится ребенок, мама которого регулярно пишет жалобы в разные инстанции, в том числе и руководству школы. Марию Протопоповну постоянно проверяют. Нарушений не находят, однако учителя огорчает, что на проверки тратится много времени и нервов. Что делать с такими родителями? Нужно ли писать заявление в полицию или подавать в суд за клевету?

Ответ: Сам по себе случай, когда гражданин обращается в государственные органы или к должностному лицу с заявлением, в котором приводит те или иные сведения, а потом эти сведения не находят подтверждения, не может служить основанием для привлечения заявителя к ответственности, в том числе уголовной. Ведь гражданин не распространял не соответствующие действительности порочащие сведения, а реализовывал конституционное право на обращение в органы, которые обязаны проверять поступившую информацию. Ответственность может возникнуть, если соответствующие органы установят, что обращение было подано не для защиты прав, а с намерением причинить вред другому лицу (это злоупотребление правом). Также имеет значение, есть ли в тексте нецензурные или оскорбительные выражения.

Испорченный отпуск

История: Мария Протопоповна приобрела путевку в Турцию по раннему бронированию. Выбрала отличный отель, удобное размещение - все по очень выгодной цене. Как говорится, ничего не предвещало беды. Но из-за ситуации с коронавирусом поездку пришлось отменить. Турфирма отказалась возвращать деньги за путевку и предложила перебронировать тур на более поздний срок или воспользоваться новым туром на любую дату и направление. Мария Протопоповна твердо решила требовать деньги назад. Кто прав?

Ответ: Турист имеет право на расторжение или изменение договора о реализации турпродукта, если поездка планировалась в страны, не рекомендованные к посещению Ростуризмом и Оперативным штабом по предупреждению завоза и распространения коронавирусной инфекции на территории РФ в связи с угрозой безопасности в стране временного пребывания. При изменении договора турист и туроператор могут согласовать перенос даты путешествия на более поздний срок. В случае расторжения договора турист имеет право на возврат всей стоимости тура до начала путешествия, а после начала путешествия - ее части в размере, пропорциональном стоимости неоказанных услуг. С 23 марта 2020 года Росавиация ввела ограничения на авиасообщение со всеми странами.

Пенсия и льготы

История: Марии Протопоповне позвонила взволнованная подруга. Женщина сообщила, что услышала в новостях об отмене пенсионных льгот учителям. Мария Протопоповна решила выяснить, сохранилось ли у педагогов право выхода на пенсию по выслуге лет, коснулось ли учителей повышение пенсионного возраста и когда им теперь на пенсию.

Ответ: Педагоги, не менее 25 лет осуществлявшие педагогическую деятельность в учреждениях для детей, имеют право на досрочную страховую пенсию. Однако с 1 января 2019 года пенсия педагогам может быть назначена только через определенный период времени (срок) после выработки необходимого стажа. Данный период в 2020 году составляет 24 месяца. Далее он ежегодно увеличивается на 12 месяцев до достижения 60 месяцев в 2023 году. В то же время, если педагоги выработают необходимый стаж в переходный период (с 1 января 2019 по 31 декабря 2020 года), пенсия им может быть назначена за полгода до истечения установленного срока. Таким образом, новая пенсионная реформа для учителей и иных педагогических работников не затронула норматив стажа, позволяющего оформить льготную пенсию: он по-прежнему будет составлять 25 лет. Вместе с тем, исходя из общего увеличения трудоспособного возраста, для данных граждан право выхода на досрочную пенсию повышается на 5 лет с учетом переходного периода.

Разрыв отпуска

История: Из-за переноса ЕГЭ летний отпуск Марии Протопоповны, как и многих других учителей, задействованных в организации и проведении экзаменов, сдвинулся. Директор школы предложил педагогу отгулять первую часть отпуска в июне, а вторую - в августе. Но как это сделать по закону?

Ответ: По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск можно разделить на любое количество частей, но одна из них обязательно должна составлять

С более расширенной юридической консультацией по этим и другим вопросам можно ознакомиться на официальной странице группы компаний «Профзащита» в Facebook. Рубрика «Профсреда» ведется на постоянной основе: выпуски выходят каждую среду.

минимум 14 календарных дней. Каких-либо специальных требований к оформлению такого соглашения законом не установлено, поэтому документироваться оно может по-разному. Важно лишь, чтобы документы достоверно и полно отражали достигнутое работодателем и работником соглашение о разделении отпуска на части.

Ипотека на каникулах

История: По телевизору и в Интернете много говорили про кредитные каникулы. Мария Протопоповна, которая выплачивала ипотечный кредит, захотела воспользоваться этими льготами. Но перед обращением в банк она решила выяснить, что такое кредитные каникулы. Кто и как может их получить? Да и вообще, стоит ли их брать?

Ответ: Кредитные каникулы - это льготный период кредитования, когда можно не платить (или уменьшить) ежемесячные платежи без штрафных санкций и последствий для кредитной истории. Каникулы действуют в отношении ипотечных кредитов, потребительских кредитов, автокредитов и кредитных

средам

карт. Длительность льготного периода вправе определить сам заемщик. Она может составлять от одного до шести месяцев. За время кредитных каникул банк будет начислять проценты: по ипотеке - по ставке, указанной в договоре; по другим кредитам - 2/3 от среднерыночной ставки на дату подачи заявления. После завершения кредитных каникул кредитный договор продолжает действовать на прежних условиях, а накопившаяся за период каникул задолженность погашается после погашения платежей по графику. В период кредитных каникул заемщик получает еще несколько преимуществ. Так, в течение льготного периода не допускаются начисление неустойки (штрафа, пени), предъявление требования о досрочном исполнении обязательства по договору и (или) обращение взыскания на предмет залога или предмет ипотеки и (или) обращение с требованием к поручителю (гаранту). Заемщики могут обратиться за кредитными каникулами в любой момент в течение времени действия кредитного договора, но не позднее 30 сентября 2020 года. Для получения каникул необходимо одновременное соблюдение следующих условий:

- размер кредита не превышает максимальной суммы (для потребительских кредитов - 250 тыс. рублей, для автокредитов - 600 тыс. рублей, для ипотечных кредитов в Москве - 4,5 млн рублей, для ипотечных кредитов в Московской области, в Санкт-Петербурге, а также в субъектах РФ, входящих в состав Дальневосточного федерального округа, - 3 млн рублей, для ипотечных кредитов в других регионах - 2 млн рублей);
- доход заемщика снизился на 30% и более за месяц, предшествующий месяцу обращения, по сравнению со среднемесячным доходом за 2019 год;
- на момент обращения заемщика за указанными кредитными каникулами в отношении данного кредитного договора (договора займа) не действует льготный период по ранее согласованным кредитным каникулам.

Сергей КАНДРИКОВ,
руководитель группы компаний «Профзащита»

Эпидемия меняет трудовое законодательство?

Московские педагоги достойно выдержали испытание «удаленкой», в том числе потому что в Законе «Об образовании в РФ» предусмотрена возможность ведения уроков с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Но в трудовом законодательстве нет позиций, которые регулируют правоотношения при удаленной работе. Поэтому, когда власти ввели ограничительные меры, а работников нужно было переводить на «домашний режим», работодатели, профсоюзные органы и юристы зачастую руководствовались разъяснениями и рекомендациями Минтруда, экспертными заключениями портала **онлайнинспекция.рф**, а также собственным видением. Ситуация развивалась стремительно, времени на долгое обдумывание не было, поэтому порой между работодателями и работниками возникали споры и недопонимание.

В июне 2020 года Госдума РФ внесла сразу несколько законопроектов, которые должны изменить Трудовой кодекс, определив особенности регулирования дистанционной (удаленной) работы. Один из самых объемных внесен 16 июня.

Его разработчики поясняют, что существующая глава 49.1 ТК РФ сложная для применения, а наше трудовое законодательство при введении ограничительных мер оказалось не готово к массовому переводу на «удаленку». Сам способ уведомления работника о переходе на удаленный режим несовершенен. Юристы рекомендовали заключать дополнительное соглашение к трудовому договору. Но как это делать, если при эпидемии нужно сохранять здоровье и оставаться дома, а не идти на работу для подписания документа? Фактически использовались разные способы: электронные письма, устные сообщения, приказы руководства…

В сложном положении оказались образовательные организации Москвы, имеющие в штате большое количество работников. Оперативно заключить дополнительные соглашения было практически невозможно. Кадровые службы могли просто захлебнуться в объеме работы, который надо было выполнить в считаные дни. При этом заключение дополнительных соглашений в электронном виде не урегулировано законодательством.

Возвращаясь к законопроекту, нужно сказать следующее: в нем сделан акцент на том, что сейчас ТК РФ в принципе не предусматривает ситуации временной дистанционной занятости. Есть возможность заключить либо традиционный трудовой договор (статья 57 ТК РФ), либо трудовой договор о дистанционной работе, не подразумевающий нахождение рабочего места в офисе вообще (глава 49.1 ТК РФ). Статьи 72.1 и 72.2 регулируют только вопросы временного перевода. То есть ситуация эпидемии и нерабочих дней абсолютно не подпадала под регулирование действующего кодекса.

Поэтому авторы законопроекта хотят усовершенствовать трудовое законодательство. Как? Во-первых, упорядочив понятийный аппарат и определив, что такое дистанционная (удаленная) работа, временная дистанционная (удаленная) работа и комбинированная дистанционная (удаленная) работа.

Во-вторых, максимально переведя документооборот, который касается дистанционных работников, в электронную форму. Это облегчит жизнь обеим сторонам трудовых отношений. Можно будет подписывать трудовой договор о дистанционной работе, используя квалифицированную электронную цифровую подпись (пока у такого способа неподходящие стоимость и порядок). Впрочем, работодатель и работник смогут отказаться от нововведения и использовать бумажные документы.

За какие еще изменения в отношении дистанционных работников ратует законопроект? За исключение из ТК РФ избыточных и устаревших норм, за исключение требования об указании рабочего места в трудовом договоре, за корректировку норм по основанию расторжения договора.

Важно, что «удаленщикам» хотят упорядочить рабочее время, чтобы не пришлось быть на связи с работодателем 24/7, а работа в период отдыха оплачивалась как сверхурочная.

Наконец, проект предлагает режимы временной дистанционной работы и комбинированной дистанционной работы.

Первый вариант позволит человеку, который работает по обычному трудовому договору и должен находиться на рабочем месте, временно трудиться дома. Если случится нечто непредвиденное (эпидемия, природная катастрофа и т. д.), этот режим можно будет ввести по упрощенному порядку, без заключения дополнительных соглашений.

Второй вариант - это возможность комбинировать разные режимы занятости. Сотрудник будет законно совмещать «дистанционку» и труд на привычном рабочем месте.

Другой законопроект внесен депутатами Госдумы 4 июня 2020 года. Он касается юридически значимых сообщений сторон трудового договора.

Вернемся к началу периода, когда из-за эпидемии коронавирусной инфекции работников стали переводить на «удаленку». Перевод требовал от работодателей принять соответствующие локальные акты и ознакомить с ними своих подчиненных. Вставал резонный вопрос: а как это делать?

Достаточно ли отправить приказ по электронной почте? Имеет ли такое письмо юридическую силу? Как подтвердить факт его получения? А если работник находится на самоизоляции и утверждает, что у него нет Интернета? Нужно сказать, что неисполнение работодателем своего обязательства влекло бы для него наложение административного штрафа.

Это дало понять, что ТК РФ необходимо дополнить информацией о юридически значимых сообщениях, которая устранит опасный пробел. Так появился логичный и своевременный законопроект. Его авторы хотят прописать в кодексе понятие юридически значимого сообщения и способы его доставки.

Благодаря ему работодатель и работник получат возможность обмениваться важными сообщениями, физически не находясь в одном месте. В их распоряжении будут почта, электронные и другие технические средства связи. Правда, не всех работников может устроить электронная форма, поэтому предлагается оставить за ними право выбора.

Чтобы у работника не было сомнений в том, кто отправил ему сообщение, можно использовать простые или усиленные электронные цифровые подписи или изначально указать в реквизитах сторон трудового договора адреса своих электронных ящиков.

Кстати, на практике обмен отсканированными документами уже используется. Например, при заключении трудовых договоров. Правда, такие договоры могут признать и недействительными, ведь в законе пока нет четких указаний. Так что предложенный законопроект исключительно важен. Если его примут, изменения вступят в силу с 1 октября этого года.

Завершим материал информацией о третьем законопроекте. Он самый ранний из всех представленных: депутаты Мосгордумы внесли его на рассмотрение 2 июня. Создатели проекта предлагают внести поправки в статью 57 ТК РФ о содержании трудового договора.

В чем суть предложения? Парламентарии считают, что в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему нужно прописывать дополнительное условие - возможность временного или частичного выполнения работы в дистанционном формате. Там же следует указывать срок и график такой работы, условия выполнения, способы связи с работодателем. Кроме того, нельзя забывать о порядке, по которому сотрудник будет представлять результаты своей работы и получать средства, необходимые для ее выполнения (или компенсацию). Эти дополнения могут быть полезны, даже когда эпидемия останется в прошлом.

* * *

Утверждать, что все вышеуказанные законопроекты примут именно в этих редакциях, преждевременно. Работа над ними еще ведется. Однако общий тренд говорит о том, что для трудового законодательства настало время перемен. Мы надеемся, что эти перемены помогут руководителям, работникам образовательных учреждений и профсоюзным организациям всех уровней увереннее ориентироваться в правовом поле при организации труда в условиях меняющегося мира, законодательно закрепят их новые права и обязанности.

Надежда ТИТОВА,
правовой инспектор труда МГО профсоюза;
Татьяна КИСЕЛЕВА,
главный специалист экономико-аналитического отдела МГО профсоюза

Суббота для учителя

Нередко в Московскую городскую организацию Общероссийского профсоюза образования поступают обращения примерно следующего содержания:

«Второй год в школе пятидневная учебная неделя. Но директор утверждает, что в субботу выходной только у детей, а учителя обязаны выходить в субботу по требованию руководства. Например, в дни открытых дверей или для сопровождения школьников на олимпиады. При этом такая работа не оплачивается, отгулов тоже нет. Директор говорит, что все субботы нам уже оплачены».

Правомочны ли действия директора? Давайте попробуем разобраться.

К сожалению, однозначный ответ на вопрос, поставленный таким образом, дать не получится: не хватает некоторых деталей.

Для начала нужно понимать, что есть время работы *образовательной организации* и есть время работы *конкретного педагога*, а это абсолютно разные понятия.

Время работы образовательной организации

Сегодняшние московские образовательные организации - это крупные комплексы. Они предоставляют образовательные услуги, в том числе дополнительные, не только своим учащимся, но и населению района. Например, в рамках проекта «Московское долголетие». Поэтому двери образовательных организаций могут быть открыты ежедневно. Предположим, с 08.00 до 21.00, включая субботу, а иногда и воскресенье.

Время работы образовательной организации определяется в соответствии с локальными актами - расписанием занятий, положением об организации пропускного режима, различными планами и графиками. Это время соответствует режиму работы образовательной организации. Очевидно, что даже самый ответственный сотрудник не может столько находиться на рабочем месте не только в силу действия норм трудового права, но и ввиду физиологической потребности в отдыхе.

Рабочее время работника

Режим рабочего времени работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Они предусматривают общие правила, установленные у данного работодателя. Режим некоторых работников может отличаться от общего. В этом случае он определяется трудовым договором и является его обязательным условием (статьи 57, 100 Трудового кодекса РФ).

При этом под режимом рабочего времени подразумевается не только время начала и окончания работы, но и время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников и, наконец, продолжительность рабочей недели.

Таким образом, рабочее время работника и время работы образовательной организации - это не одно и то же.

Продолжительность рабочей недели

Трудовое законодательство предусматривает несколько вариантов рабочей недели:

- пятидневная с двумя выходными днями;
- шестидневная с одним выходным днем;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполная рабочая неделя.

Учебная неделя

Для обучающихся может быть установлена как пятидневная, так и шестидневная учебная неделя. Однако наличие шестидневной *учебной недели* для детей не подразумевает обязательной шестидневной *рабочей недели* для педагогов. Ведь, например, в образовательных организациях, где дети находятся постоянно (живут), педагогический работник не работает круглосуточно.

Следовательно, для ответа на вопрос, поставленный в начале статьи, необходимо обратиться к *правилам внутреннего трудового распорядка* конкретной организации и *трудовому договору* конкретного работника.

Вариант 1. Работнику установлена пятидневная рабочая неделя с выходными в субботу и воскресенье

Это самый простой для толкования вариант. Если в соответствии с трудовым договором суббота является выходным днем, то привлечь сотрудника к работе можно только с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 113 Трудового кодекса РФ).

Оплата труда в выходной день

Согласно статье 113 Трудового кодекса РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему могут предоставить другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При этом оплата труда производится за фактически отработанное время. Если работник участвовал в проведении дня открытых дверей в течение четырех часов, то в повышенном размере ему оплатят именно четыре часа.

Оплата труда за работу в выходной день может быть выше размера, установленного законодательством, если это предусмотрено коллективным договором; локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников; трудовым договором.

Важно помнить: повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится с учетом постановления Конституционного суда РФ от 28 июня 2018 г. №26-П. А значит, учитывается не только тарифная (базовая) часть зарплаты! Если мы говорим, например, об учителе, то в сумму оплаты его работы в выходной день должны быть включены постоянные стимулирующие выплаты, выплаты за классное руководство, заведование кабинетом и все иные составные части заработной платы, которая ему установлена.

Вариант 2. Работнику установлена шестидневная рабочая неделя с выходным днем в воскресенье

Напомним, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установлены приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. №536.

Нормируемая часть педагогической работы работников выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется *расписанием занятий*. Однако у педагогов кроме нормируемой есть другая часть педагогической работы. Она определяется с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками.

Так, например, ведение журнала, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям обучающихся регулируются *правилами внутреннего трудового распорядка*. А выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических и методических советов, работой по проведению родительских собраний, - *планами, графиками, локальными нормативными актами образовательной организации*.

Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации (включая участие в концертной деятельности, конкурсах, спортивных соревнованиях, экскурсиях и др.), регулируется *графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором*.

При этом в локальном нормативном акте, коллективном договоре должны быть оговорены порядок и условия выполнения работы. Например, положением об оплате труда могут быть предусмотрены выплаты, стимулирующие педагогического работника к участию в такой деятельности.

Кроме этого, с письменного согласия работника за дополнительную оплату на него могут возложить дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью: классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами и пр. При этом в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему) указываются содержание таких видов работ, сроки выполнения и размер оплаты.

В дни (периоды времени, в течение которых функционирует организация), когда работник, ведущий преподавательскую деятельность, свободен от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату, его обязательное присутствие в организации *не требуется*.

Таким образом, если трудовой договор не предусматривает, допустим, обязанность участия в дне открытых дверей, а в локальных актах организации не прописаны порядок и условия выполнения такой работы, то обязать ее выполнять без согласия работника *нельзя*.

Педсовет в субботу

Работодатель может запланировать на субботу педсовет или родительское собрание. Педагогический работник, которому установлена шестидневная рабочая неделя, не может игнорировать участие в таких мероприятиях, даже если в этот день у него нет учебных занятий или другой педагогической работы.

Как показывает практика, важно, чтобы даже такая очевидная трудовая обязанность учителя, как участие в педсовете, была предусмотрена трудовым договором и должностными обязанностями работника. Это может быть особенно актуально для педагогов, работающих по внешнему совместительству. Работодатель вправе не включать в список обязанностей таких работников участие в педсоветах, производственных совещаниях и планерках, поскольку время их проведения может совпасть с рабочим временем сотрудника по основному месту работы.

А если суббота - методический день?

Нередко педагоги отказываются от выполнения работы, не связанной с проведением учебных занятий, аргументируя это наличием у них методического дня. Однако следует помнить, что образовательное и трудовое право не содержит понятия «методический день». Этим термином принято коротко называть день, в который работник свободен от проведения занятий по расписанию. *Но методический день - это не выходной*. Если в этот день проводится мероприятие, предусмотренное планами и графиками работы организации, а участие в нем - должностная обязанность педагога, то отказаться от выполнения такой работы *нельзя*.

Таким образом, ответ на вопрос, должен ли педагогический работник работать в субботу и на каких условиях, в каждом случае будет своим. Учитываются условия трудового договора конкретного работника и нормы, предусмотренные локальными актами образовательной организации.

Надежда ТИТОВА,
правовой инспектор труда МГО профсоюза;
Татьяна КИСЕЛЕВА,
главный специалист экономико-аналитического отдела МГО профсоюза

Отпуск - 56 дней, нагрузка - 25 часов

Кому положены такие условия труда?

Рабочее время и время отдыха педагогических работников, работающих с детьми с ОВЗ, законодательно регламентировано. Однако у педагогов остаются многочисленные вопросы, с которыми они обращаются в профсоюз. Сегодня мы ответим на девять таких обращений.

1. На основании каких документов педагогам, работающим с детьми с ОВЗ, предоставляется отпуск 56 дней?

Отпуск этой категории работников регулируется:

- пунктом 4 раздела 1 «Дошкольные образовательные организации» приложения к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- разъяснениями Министерства образования и науки (письмо Министерства образования и науки РФ от 24 июля 2017 г. №08-1408; письмо Министерства образования и науки РФ от 20 июля 2017 г. №08-ПГ-МОН-26725);
- письмом Министерства образования и науки РФ от 24 июля 2017 г. №08-1408 (это ответ на обращение МГО профсоюза).

2. Кто имеет право на 56 дней отпуска?

Право на такой отпуск имеют все педагогические работники дошкольных образовательных организаций, которые непосредственно работают с обучающимися с ОВЗ и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении.

Например, воспитатель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, тьютор, музыкальный руководитель, учитель-дефектолог, логопед, учитель-логопед.

3. Я музыкальный работник, в моей группе только один ребенок с ОВЗ. Положен ли мне отпуск продолжительностью 56 дней?

Да, положен. Не важно, сколько детей, имеющих статус «ребенок с ОВЗ», находится в группе (один или несколько).

4. Я работаю воспитателем на полставки. Положен ли мне отпуск 56 дней?

Да, положен. Предоставление такого отпуска всем категориям педагогических работников, которые работают в дошкольных группах с детьми (обучающимися) с ОВЗ или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, не обусловлено необходимостью выполнять работу в течение полного рабочего дня, как это предусматривалось при ранее действовавшем регулировании продолжительности отпусков.

5. Правда ли, что для воспитателей, работающих с детьми с ОВЗ, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени?

Правда. Их норма часов педагогической работы за ставку заработной платы - 25 часов (пункт 2.5 приложения №1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601).

6. Я педагог-психолог и работаю с детьми с ОВЗ, имеющими заключение ЦПМПК. Они обучаются по основной образовательной программе, поскольку их родители не писали заявления об обучении детей по адаптированной программе. Имею ли я право на 56 дней отпуска?

Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» не содержит зависимости установления педагогам продолжительности отпуска 56 дней от наличия заявления родителя об обучении ребенка с ОВЗ по адаптированной программе.

Следовательно, педагог имеет право на удлиненный отпуск, даже если заявление родителей отсутствует. Нашу позицию подтверждает и судебная практика (см. решение Новгородского районного суда Новгородской области по делу №12-940/2017 от 15 ноября 2017 г.).

7. Положен ли музыкальному руководителю отпуск 56 дней, если в заключении ПМПК перечислены только логопед, педагог-психолог и дефектолог? Фактически музыкальный руководитель работает с ребенком с ОВЗ наряду с другими специалистами.

В силу статьи 79 Федерального закона №273-ФЗ содержание образования и условия организации обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ определяются адаптированной образовательной программой. В таких организациях создаются специальные условия для получения образования указанными обучающимися.

Для установления нуждаемости ребенка с ОВЗ в обучении по адаптированной образовательной программе ПМПК должна принять соответствующее решение. В нем каждому ребенку рекомендуются конкретные специалисты для занятий. Между тем адаптированная образовательная программа включает в себя не только работу специалистов, указанных в заключении ПМПК, но и комплексный подход к коррекционно-образовательному процессу ребенка с ОВЗ. Данная образовательная программа предусматривает полную интеграцию действий всех специалистов дошкольного образовательного учреждения, включая музыкального работника.

Учитывая, что постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» не установлена зависимость продолжительности основного ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогического работника от включения его должности в заключение ПМПК, педагог имеет право на отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Эту позицию подтверждает и судебная практика (см. решение Елизовского районного суда Камчатского края по делу №2-900/19 от 14 июня 2019 г.).

Таким образом, **все педагогические работники, принимающие непосредственное участие в работе с детьми с ОВЗ**, имеют право на отпуск указанной продолжительности: воспитатель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, тьютор, музыкальный руководитель, учитель-дефектолог, логопед, учитель-логопед.

8. Имеют ли помощники воспитателя, ассистенты, работающие с детьми с ОВЗ, право на отпуск продолжительностью 56 дней?

Право на такой отпуск имеют только работники, поименованные в постановлении Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

В этом документе, в частности, говорится о педагогических работниках. Но сотрудники, упомянутые в вопросе, к ним не относятся, поскольку оказывают техническую помощь (см. профессиональный стандарт «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья», утвержденный приказом Минтруда России от 12 апреля 2017 г. №351н).

Следовательно, их отпуск составляет 28 дней.

9. Кто должен составлять адаптированную образовательную программу?

Согласно пункту 1 части 1 статьи 48 Закона №273 педагогические работники обязаны обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

Как следует из части 9 статьи 2 Закона №273, такая рабочая программа является компонентом основной образовательной программы. В соответствии с частью 5 статьи 12 Закона №273 основная образовательная программа **самостоятельно разрабатывается и утверждается организацией**, осуществляющей образовательную деятельность.

Как установлено пунктом 5 части 3 статьи 47 Закона №273, **педагогические работники пользуются правом на участие в разработке** образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Возлагать на педагогического работника составление рабочей программы, которую реализуют разные педагоги, неверно. Программу разрабатывает организация, а педагогические работники (педагог-психолог, воспитатель, дефектолог и т. д.) принимают участие в ее разработке. Эта позиция соотносится с рекомендациями Общероссийского профсоюза образования по сокращению избыточной отчетности (см. приложение к письму Общероссийского профсоюза образования от 7 июля 2016 г. №323).

Надежда ТИТОВА,
правовой инспектор труда МГО профсоюза;
Татьяна КИСЕЛЕВА,
главный специалист экономико-аналитического отдела МГО профсоюза

Выбор союзника

Целью написания статьи не является (является) агитация работников образования за вступление в наш профсоюз.

Когда Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования работала на «удаленке», то с большим интересом смотрела, как и над чем трудятся коллеги. Конечно, не прекращалась и собственная работа. Профсоюзные специалисты проводили опросы, налаживали горячую линию, отвечали на обращения, записывали видео с разъяснениями, создавали новую модель коллективного договора, награждали лучших социальных партнеров, отмечали участников проектов…

Почему я это пишу, если многие работники образования в курсе профсоюзных дел, поскольку участвуют в наших мероприятиях? Причина в желании достучаться до каждого, помочь выбрать союзника, партнера, помощника, друга, учителя, который будет сопровождать в профессиональной деятельности.

Обзор сайтов альтернативных общественных организаций навел на мысль, что не все так просто в сознании коллег, тружеников образования. Многие до сих пор задают вопрос «Зачем вступать в профсоюз?».

Хуже (и это тоже из наблюдений), когда люди путают профсоюзные организации. Вроде занимаемся одним делом, да и главная задача одна - защищать права человека труда. И все-таки мы разные.

Например, наш профсоюз ориентирован на защиту и поддержку всех работников образования. Мы понимаем, что функционирование системы образования зависит от каждого сотрудника - от представителя младшего обслуживающего персонала до руководителя. Альтернативные профсоюзы в свою очередь могут быть избирательными, узконаправленными, ориентированными только на педагогических работников.

Часто альтернативные профсоюзы критикуют нашу поддержку руководителей образовательных организаций. А если задуматься, то главной задачей профсоюза является формирование мирной профессиональной среды для каждого работника системы. На ее создание уходит гораздо больше усилий, чем на выкрикивание лозунгов о правах человека труда. Наш профсоюз стремится к высокому уровню социального партнерства в образовательных организациях, то есть к эффективному взаимодействию работодателя и работников. Это взаимодействие базируется на коллективном договоре - главном правовом акте, который регулирует социально-трудовые отношения в организации. И выполнение пунктов этого договора контролируем тоже мы.

Отраслевые соглашения с профсоюзом (считайте, что это коллективные договоры регионального или федерального значения) подписаны по всей вертикали власти. Органы власти уделяют большое внимание налаживанию долгосрочных партнерских отношений и развитию конструктивного социального диалога. И в образовании большинство организаций ориентируют свою деятельность на взаимодействие именно с нашим профсоюзом.

МГО профсоюза - это более 260 тыс. человек. Многочисленность организации вызывает повышенное чувство ответственности, но также позволяет работать масштабно - выходить на межрегиональный и международный уровни с целью обмена опытом, разработки и реализации совместных проектов. Высокое профсоюзное членство в образовательных учреждениях позволяет нашим первичкам полноценно представлять интересы работников, быть легитимными и авторитетными. А разве вы увидите альтернативный профсоюз, который имеет членство 50% и выше в большинстве организаций системы образования?

Мы уделяем время реальным делам, будь то работа с обращениями заявителей, проверки по вопросам соблюдения трудового законодательства или подготовка документов для суда. Достижением нашего профсоюза стало новое направление - обучение работников системы образования в соответствии с их запросами, устранение правовой и финансовой безграмотности. Не все общественные организации могут этим похвалиться.

В конечном счете наш профсоюз всегда находится в состоянии саморазвития. Мы говорим: «Чтобы быть впереди, надо бежать!» Мы бежим, чтобы крепче объединять, надежнее защищать и сильнее заботиться.

Каждый человек сам строит свое будущее и бежит в свой завтрашний день. Каждый хочет мирного существования и профессионального развития, а еще ощущения надежного плеча и понимания, что он не один. Для этого нужно выбрать тех, с кем будет по пути. А вы уверены в своем выборе?

Наталья ДАВЫДОВА,
главный специалист организационного отдела МГО профсоюза

Журналисты против

Вы замечали, как мало в отечественных средствах массовой информации новостей о педагогах? Хотя может показаться, что лучше бы их не было вообще, так как в тех материалах, которые все-таки публикуются, практически всегда говорится о различных негативных проявлениях.

Чтобы убедиться в этом, достаточно зайти на сайт любой газеты, телеканала или интернет-платформы и набрать в поиске слово «педагог». Получившаяся подборка вряд ли сможет порадовать вас. «Учителя уволили за драку», «Педагог оскорбил ученика», «Родители требуют наказать воспитательницу». В непрофильных СМИ у вас практически не будет шанса прочитать о чем-то хорошем: об успешной методике преподавания, которую разработал ваш коллега, о классном руководителе выпускного класса, чьи ученики поступили в лучшие вузы нашей страны…

Почему так происходит? Может быть, все это глобальный журналистский заговор? Возможно, представители «четвертой власти» просто поголовно обижены на своих учителей и теперь мстят за что-то всем педагогам? Давайте сразу же отбросим конспирологические теории и проанализируем ситуацию, а затем попытаемся найти решение проблемы.

Существует заблуждение, что журналисты сами по себе любят только плохие новости, скандалы, сплетни и все остальное, что по идее не должно привлекать внимание воспитанного и образованного человека. Однако не стоит думать, что повестка дня в СМИ формируется их работниками. Чаще всего, описывая очередное бесчинство, журналисты не испытывают особой радости. Обычно такие тексты забирают у авторов много эмоциональных сил. Выдав очередную сенсацию, журналист может чувствовать себя абсолютно несчастным и выжатым.

Но, если проблема не в самих «работниках пера», кто заставляет их постоянно генерировать негативный контент? Ответить на этот вопрос очень просто: скандалы привлекают к себе наибольшее внимание общества. На сайтах некоторых информационных агентств есть возможность настроить выборку новостей по просмотрам, однако лучше этого не делать, так как от полученного результата можно впасть в многодневную депрессию и разочароваться в человечестве. В Топе окажется информация про самые низменные людские проявления. Конечно же, их описали журналисты, но сотни тысяч и даже миллионы просмотров данных новостей сложились из-за нездорового любопытства нашего общества.

Пресса и телевидение обслуживают свою аудиторию, ориентируются на ее интересы, поэтому спрос на негатив моментально рождает разнообразное предложение. Именно из-за этого, чтобы привлечь внимание СМИ и общества, учителю не нужно хорошо и честно работать. Достаточно кого-нибудь оскорбить или ударить, устроить дебош, и тогда ваше имя практически со стопроцентной вероятностью появится в заголовках новостей.

Получается довольно безрадостная картина: журналисты, выступая безвольными исполнителями услуги по информированию и развлечению своей аудитории, формируют при этом весьма непривлекательный образ педагога. Несколько десятилетий такой «подрывной» деятельности привели к тому, что сегодня у представителей одной из самых благородных профессий возникают проблемы с авторитетом среди родителей и детей. Но возможно ли в этом случае что-то поменять?

Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования считает, что вполне возможно. Правда, сделать это будет крайне тяжело, а еще для этого понадобится не только время, но и усилия тысяч российских педагогов.

Взаимоотношения учителей со СМИ складываются, мягко говоря, непросто. Хотя еще сложнее приходится профсоюзам, в том числе и нашему. Открытая общественная организация, которая занимается полезным делом - защитой прав и интересов педагогов, кажется, должна моментально привлекать внимание медиа, но это далеко не так.

Масштабное спортивное мероприятие, в котором участвует больше тысячи педагогов, не повод для публикаций в прессе. Обучающий семинар, на который приезжают учителя из других регионов России и даже из других стран, не повод для публикаций в прессе. Информационная кампания, которая в Интернете набирает десятки тысяч просмотров и сотни откликов, не повод для публикаций в прессе. Мы же помним с вами, что гораздо интереснее писать о том, что учитель кого-то избил, или о том, что избили самого учителя…

При этом для всех наших крупных мероприятий готовятся качественные пресс-релизы, анонсы и другие материалы, которые должны заинтересовать СМИ. Делаются рассылки и обзвоны редакций. Однако колоссальный объем работы легко может не принести вообще никаких результатов.

Подробнее стоит рассказать о типичном примере телефонного разговора с журналистом. Диалог начинается с краткого описания предстоящего мероприятия и приглашения на него. Обычно после вводной части заметна определенная заинтересованность корреспондента в том, что он сейчас услышал. После этого мы переходим к обсуждению деталей: времени, места проведения мероприятия, его регламента… Все идет отлично. Кажется, что собеседник уже готов лично приехать на освещение нашего события. Закрепить успех должна отправка пресс-релиза на электронный адрес корреспондента. Но в нужный момент журналист так и не приходит на мероприятие. Почему? Все просто, ведь выше мы уже говорили, что работники прессы не могут писать о том, что хочется им. Они выполняют указания редакторов, продюсеров, отделов планирования, которые стремятся получить не столько хорошую новость и качественный информационный повод, сколько наибольшее количество просмотров. Кроме того, очень часто люди, работающие в редакциях и отвечающие за выбор контента, имеют удивительную «аллергию» на само слово «профсоюз». Предрассудки и старые обиды не дают даже профессионалам заметить интересное для освещения мероприятие.

Впрочем, мы говорили, что будем искать выход из сложившейся ситуации, а не жаловаться на несправедливости судьбы. Поэтому впереди вас ждет короткий рассказ, как за несколько лет Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования практически с нуля развила взаимодействие и даже информационное партнерство с целым рядом столичных и федеральных СМИ.

Большой популярностью в Интернете сегодня пользуются различные мотивационные лекторы. Зачастую они транслируют очевидные идеи, не забывая при этом о монетизации своих выступлений. Один из распространенных призывов - не сдаваться. Удивительно, но именно он наиболее точно описывает то, как развивалось взаимодействие нашего профсоюза со СМИ. Правда, к банальному «не сдаваться» мы добавили еще следующее: «быть последовательными и в меру настойчивыми». Когда после рассылки пресс-релиза с приглашением журналистов на профсоюзное мероприятие мы не получали никаких откликов, то не опускали руки, не обижались на

учителей?

весь мир, а продолжали действовать. Мы самостоятельно освещали профсоюзные информационные поводы, а затем писали о них завершающую публикацию (пострелиз), прикрепляли фотографии и вновь рассылали по СМИ.

Постепенно корреспонденты начали «прощупывать профсоюзную почву». Вначале они просто обращались за нашими комментариями к тем или иным новостям об образовании. Затем наше взаимодействие перешло на новый уровень - приглашение экспертов в телестудии. Мы прилагали все усилия, чтобы максимально оперативно находить для прессы наиболее погруженных в нужную тему специалистов.

Конечно же, все это делалось не только для того, чтобы само слово «профсоюз» звучало с экранов, попадало в тексты интернет-изданий и газет… Мы отлично понимали, что, если мы сами не донесем нашу педагогическую позицию по наиболее острым вопросам, за нас это сделает кто-то другой. Причем вряд ли эта позиция будет отражать реальное мнение большинства учителей или воспитателей. Эта часть работы развивалась настолько быстро, что спустя несколько лет можно смело сказать: почти каждый наш профсоюзный лидер хотя бы раз выступал в СМИ, кроме того, активными участниками таких обсуждений стали молодые педагоги. Их появление в медиа точно способствует изменению образа педагогов в обществе.

Члены Столичной ассоциации молодых педагогов покоряли журналистов своими открытостью, дружелюбным настроем, искренними улыбками и сочетанием нескончаемого энтузиазма, харизмы и глубоких знаний. Все это привело к тому, что с отдельными СМИ завязалось настоящее партнерство, которое дало возможность, например, проводить регулярные телемосты с «Вечерней Москвой» на профсоюзные темы, участвовать в большинстве обсуждений в формате круглого стола…

Нельзя сказать, что Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования уже стала глобальным ньюсмейкером, хотя первые трудности, которые когда-то казались непреодолимыми, давно остались в прошлом, а впереди нас ждет продолжение систематического развития взаимодействий с прессой и ТВ. Нам очень хочется верить, что наши позиции, которые звучат из все большего количества источников, действительно меняют общественное мнение о педагогах, доказывают, что учителя могут быть не только героями скандалов, но и просто героями.

Однако перестроить наш образ в глазах общества невозможно лишь силами одного профсоюзного аппарата. Во-первых, на это потребуется еще не один год. Во-вторых, участвовать в этом процессе должны профсоюзные лидеры и активисты на всех уровнях, демонстрируя полную открытость нашей структуры: от первичной и территориальной профсоюзных организаций до самого Общероссийского профсоюза образования.

Именно поэтому завершить данный материал нам хотелось бы небольшим советом. Во многих столичных школах первички организуют собственные мероприятия: конкурсы, акции, фестивали и концерты… Все это из-за своего масштаба вряд ли сможет привлечь федеральные и даже городские СМИ. Но все же мы хотели бы посоветовать вам присмотреться к районной прессе. Ведь в каждом округе нашего огромного города есть собственные издания, и очень часто у их журналистов бывает недостаток интересных тем. Мы уверены, что наладить взаимодействие с ними будет вполне возможно. Для этого необходимо лишь определиться со СМИ, с которым вам было бы приятно сотрудничать, найти на его сайте контакты, связаться с редакцией и пригласить на какое-либо мероприятие (надеемся, когда вы будете читать этот материал, борьба с распространением коронавируса завершится победой, поэтому все жесткие ограничения будут сняты).

Сотрудничество с районными изданиями привлечет дополнительное внимание к вашей деятельности, покажет открытость вашей первичной или территориальной профсоюзной организации, но что самое главное - будет также способствовать перерождению образа педагога в обществе.

Можно бесконечно говорить о том, что мы должны развивать собственные каналы информирования в социальных сетях и мессенджерах, на сайтах, с помощью корпоративной почты. И это абсолютно правильно, однако при подобном рассмотрении мы говорим скорее об организации эффективной внутренней коммуникации, в которую практически не включаются люди извне.

Мы продолжаем защищать педагогическую общественность, ее честь и достоинство от скандалов, которые регулярно проникают в прессу, и нам кажется несправедливым, что в XXI веке учителя чаще всего фигурируют в новостях в негативном ключе. Если вы с нами согласны, давайте действовать вместе, давайте своим примером и активностью менять представления в обществе.

Сергей ВЬЮНКОВ,
член профсоюза

Мы новая территория социального партнерства

2019-2020 учебный год особенный для школы №1522 имени В.И.Чуркина. Ровно 60 лет назад первые ученики переступили ее порог. И так совпало, что именно в юбилейном году, словно подарок, пришло известие от Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования: нас награждают знаком «Территория социального партнерства». Теперь на сайте нашей образовательной организации можно увидеть ярко-зеленый вымпел, свидетельствующий об этом.

Как мы получили этот знак?

Один из критериев, которому обязательно нужно соответствовать, - это профсоюзное членство не менее 85%. Пока в некоторых образовательных организациях работники пишут заявления на выход из профсоюза, в нашей профсоюзное членство растет. За короткий срок удалось повысить его до 87%.

Что этому способствовало?

Во-первых, агитационная работа профсоюзного актива, который разъясняет всем сотрудникам преимущества нахождения в профсоюзе, грамотно решает спорные ситуации. Ни одна жалоба, ни одно обращение по вопросам образовательного и трудового права не проходит мимо профкома.

Во-вторых, коллективно-договорная кампания - трудоемкий процесс закрепления социальных гарантий и прав работников образовательной организации в коллективном договоре и локальных актах.

В-третьих, наличие традиционных привилегий для членов профсоюза: льготных путевок в дома отдыха и пансионаты, льгот при обучении вождению и оплате добровольного медицинского страхования.

В-четвертых, организация культурной программы. К Дню учителя мы часто ездим в однодневные туристические поездки в города Подмосковья и других ближайших областей. За последние годы коллектив успел посетить Константиново, Звенигород, Коломну, музейно-выставочный комплекс «Новый Иерусалим».

Особенно важно, что всем членам профсоюза гарантирована материальная помощь в случае непредвиденных жизненных обстоятельств, а также материальный подарок на юбилей, свадьбу или рождение ребенка.

Нельзя не отметить работу профсоюза по поддержке молодых педагогов, которые только начали свой путь в профессии. Большое количество мероприятий, в том числе выездных, пользуется у молодежи популярностью.

Как работает социальное партнерство в школе?

Этот термин означает взаимодействие первичной профсоюзной организации, представляющей работников, и руководства учреждения. Вся работа профсоюзного комитета нашей школы строится на социальном партнерстве и конструктивном диалоге. Мы руководствуемся несколькими принципами:

- принятие локальных актов совместно с руководством;
- обязательное исполнение достигнутых договоренностей;
- систематический контроль за выполнением принятых в рамках социального партнерства решений;
- наличие действующей службы по охране труда и уполномоченного по охране труда.

Один из результатов совместной работы - коллективный договор. Этот документ был создан на основе модели, разработанной правовым отделом Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования и Департаментом образования и науки Москвы. Сегодня все сотрудники школы, не важно, состоят они в профсоюзе или нет, пользуются льготами и гарантиями, предоставленными им в соответствии с коллективным договором. Дополнительные возможности и меры социальной поддержки идут на пользу всему коллективу, способствуют стабильности и продуктивной работе школы.

Еще одно совместное достижение - работа с ветеранами педагогического труда. Они почетные гости наших праздников, конференций, проводимых для школьников города, члены жюри конкурсов на День учителя.

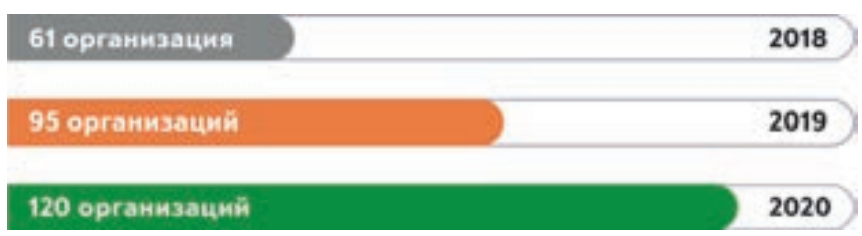
Важнейший показатель эффективной работы администрации и профсоюзного комитета - соблюдение трудового законодательства в отношении работников школы. Мы вместе составляем локальные акты, распределяем учебную нагрузку, поэтому у нас нет обращений от членов профсоюза и, как следствие, отсутствуют предписания государственных надзорных органов. Также в нашей первичке есть комиссия по трудовым вопросам и спорам.

В период действия режима повышенной готовности все педагогические работники нашей школы были переведены на дистанционную форму работы с сохранением зарплаты в полном объеме. Стабильность дохода позволяет сохранить постоянный кадровый состав. В нашей школе практически не наблюдается текучки кадров.

Подводя итог, хотелось бы сказать, что только в том коллективе, где цели профсоюзной организации и руководства совпадают, есть место профессиональному росту и прогрессивным идеям. Мы желаем всем школам нашего округа стать территориями социального партнерства. А у нас впереди новая задача - удержать заданную планку и не обмануть оказанное доверие.

Елена НИТКИНА,
председатель ППО школы №1522 имени В.И.Чуркина (СЗАО);
Людмила АБРАМКИНА,
заместитель председателя ППО школы №1522 имени В.И.Чуркина (СЗАО);
Анна ЛОКШИНА,
заместитель председателя ППО школы №1522 имени В.И.Чуркина (СЗАО)

Награждены знаком МГО профсоюза «Территория социального партнерства»



После отчетно-выборного профсоюзного собрания я выдохнула: смогла убедить коллектив, и меня выбрали председателем ППО. Что наделала? Могла бы спокойно отсидеться... Мне казалось, что профсоюз застрял в далеком прошлом. Но я глубоко заблуждалась. Все оказалось не так. На уровне города и в Территориальной профсоюзной организации ЗАО произошли большие изменения.

Шаг в будущее

Меня встретили молодой, целеустремленный, эффективный руководитель ТПО Светлана Иванова и ее слаженная команда. Нужно было вставать на новые рельсы и принимать дела… А какие? Стало страшно: вдруг не справлюсь? И все же я, как говорится, засучила рукава и принялась за работу.

Для начала «выбила» себе компьютер: надо пользоваться корпоративной почтой, сайтом и соцсетями, смотреть селекторное совещание «Профсоюзный час», внедрять электронный учет членов профсоюза. Вечером все отдыхают, а я «цифрую». Спасибо семье, которая помогала. Да, пора быть эффективнее, переходить на электронный документооборот, чтобы не отставать от других организаций.

Прошло совсем немного времени, и нам предложили принять участие в городском проекте «Школа без профсоюзных тупиков», основная задача которого - мотивировать сотрудников к вступлению в профсоюз. Мы провели заседание комитета с участием ТПО ЗАО, согласовали план действий с городской организацией, заручились поддержкой директора Артура Луцишина и начали свою перезагрузку. Да, проект «Школа без профсоюзных тупиков» нужен не только коллективу, но и руководителю. Чтобы успешно участвовать в нем, нужно увеличивать профсоюзное членство, стремиться к тому, чтобы оно превысило 50%. При достижении этого показателя профсоюзный комитет получает право вести с работодателем переговоры от лица всех работников и заключать с ним коллективный договор - документ, оговаривающий условия труда, оплаты, социальные гарантии и многое другое.

Условия участия в проекте «Школа (вуз) без профсоюзных тупиков»:
- участие добровольное;
- стаж председателя ППО не превышает трех лет;
- численность ППО менее 50% от общего числа работников;
- численность работников организации не менее 200 человек;
- текущая сверка изменения численности по итогам полугодия;
- обязательный мониторинг удовлетворенности членов профсоюза деятельностью ППО (после первого года в проекте и по итогам реализации проекта).

Профсоюз делает много, но, к сожалению, не вся информация о нем доходит до членов профсоюза. Поэтому мы начали активную информационную работу. Хотите улучшить жизнь в своем подразделении? Пожалуйста, собирайтесь, обсуждайте и озвучивайте ваши предложения руководителю комплекса. Наша молодежь встрепенулась и начала проявлять интерес к профсоюзному движению, увидев, что перезагрузка пошла полным ходом, а профсоюз - это не бабушкины сказки, а конкретная помощь и опора. Появился совет молодых педагогов.

Костяк профсоюзной организации обновился в каждом подразделении, и это был повод для гордости. Однако появилась другая проблема. Все люди разные, и нашлись те, кто стал отговаривать коллег от вступления в профсоюз: «Он ничего вам не даст, только деньги впустую отдадите, а так ребенку или себе что-нибудь купите». Понятно, что работникам было сложно принять окончательное решение: времена непростые, у всех кредиты-ипотеки, а зарплаты при этом хорошие. Так стоит ли каждый месяц отчислять 1% профсоюзу?

Чтобы педагоги смогли ответить на этот вопрос, мы всем профактивом ведем разъяснительную работу: развеиваем мифы, рассказываем о преимуществах крепкой профсоюзной организации в школе, освещаем деятельность профсоюза на городском уровне.

Например, после того как началась самоизоляция, в Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования появилась горячая линия. Можно позвонить и узнать все, что хотел. Пользуйтесь, чтобы никто не чувствовал себя обиженным или обделенным, чтобы не возникало домыслов и кривотолков!

Привожу пример своим сомневающимся. У человека подошло время выхода на пенсию, и тут выясняется, что ему якобы не хватает стажа. Педагог идет к адвокату, тратит уйму денег и с трудом через год судов добивается своей пенсии. А если бы был членом профсоюза, то получил бы бесплатную квалифицированную помощь у юристов МГО профсоюза и смог бы отстоять все годы педагогической работы в споре с Пенсионным фондом.

Защита педагогов, предотвращение нарушений Трудового кодекса, контроль за охраной труда - все это забота профсоюза. Для успешной работы у нас есть коллективный договор, накопленный опыт окружной профсоюзной организации по решению типовых проблем, правовая поддержка на уровне города!

Да, задача оказалась не из легких. И скажу вам честно: один в поле не воин. К счастью, у меня подобралась хорошая команда. Вначале я даже не представляла, как буду радоваться повышению членства в нашей организации на каких-то 5%, но за этими процентами стоит немалый труд профсоюзного актива. Перезагрузка пошла, помощь видна, и люди потянулись в профсоюз.

Валентина ГУРЬЕВА,
председатель ППО школы №1465
имени адмирала Н.Г.Кузнецова (ЗАО)

Критерии оценки результатов участия в проекте «Школа (вуз) без профсоюзных тупиков»:
- увеличение численности ППО до 51% от общего числа работников организации в течение первого года и до городского уровня охвата - в течение второго года;
- повышение эффективности коллективного договора, усиление правовой и социальной защиты;
- расходование средств профсоюзного бюджета, включая грант, в соответствии с рекомендациями МГО профсоюза и ТПО;
- информационное обеспечение деятельности профсоюза (ведение сайта и соцсетей, использование мессенджера);
- внутрисоюзная работа (регулярное проведение профсоюзных собраний и заседаний профкома, обсуждение актуальных вопросов);
- участие председателя ППО (представителя профкома) в управляющем совете образовательной организации;
- наличие работающего совета молодых педагогов;
- наличие доплаты председателю в соответствии с рекомендациями по обеспечению деятельности председателей ППО в организациях, подведомственных ДОНМ;
- рост удовлетворенности членов профсоюза деятельностью ППО.

Профсоюз растет

Школьный профсоюз - действительный хранитель командного духа и создатель фирменного командного стиля.

В мае 2019 года Ольга Тришина, председатель Территориальной профсоюзной организации ВАО, оказала нашему образовательному комплексу особое доверие и предложила принять участие в проекте городского уровня «Школа без профсоюзных тупиков». Внимание и личное участие Ольги Ивановны, коллектива ТПО ВАО внесли значительный вклад в развитие и расширение нашей первички.

Название проекта говорит о том, что после масштабной интеграции, изменившей жизнь школьных коллективов, нужно исключить остановку, торможение деятельности профсоюзных ячеек и дать новый импульс объединенной профсоюзной организации. ТПО ВАО обеспечивала социально-психологическое сопровождение деятельности всех членов нашего профкома, незамедлительно реагировала на наши запросы, безотлагательно решала возникающие в ходе совместной деятельности задачи. Все участники проекта оценили активную деятельность по защите трудовых прав. И результат не заставил себя ждать! Престиж членства в профсоюзе стал повышаться.

Сегодня в школе №1360 почти 300 членов профсоюза. Разумеется, среди работников есть и те, кто привык самостоятельно решать трудовые споры и надеяться только на себя. Они и сейчас не приняли решение о вступлении в профсоюз. Но день ото дня позиция многих из них меняется. Мы видим заинтересованность, получаем вопросы по существу, с нами делятся оставшимися сомнениями и переживаниями. Рождается диалог, дающий реальную возможность для продвижения знаковых идей и целей профессионального союза.

Что влияет? В больших коллективах профсоюз оказывается важным подспорьем для работника: для повышения квалификации, организации летнего отдыха, получения надежной юридической консультации. Как подтверждают педагоги, ежемесячные консультации с юристом и правовыми инспекторами территориальной профсоюзной организации интересны, позволяют лучше ориентироваться при принятии решений.

Прошел всего год с момента, как первичная профсоюзная организация присоединилась к проекту «Школа без профсоюзных тупиков». А ее численность увеличилась почти в шесть раз!

Думается, людей прельщают отнюдь не материальные бонусы, которые, конечно, имеются. Верим, что все, кто вошел в состав нашей первичной профсоюзной организации, приняли свое решение, опираясь на идею ответственной профессиональной солидарности, исходя из чувства сопричастности деятельности большого профессионального сообщества, вне зависимости от возраста, стажа работы, направления деятельности, значимости персональных результатов и текущих перспектив.

Городские, окружные профсоюзные программы дают большие возможности для молодых педагогов. Среди ярких событий 2019-2020 годов, о которых вспоминают участники, - молодежный квест по правовым вопросам, спортивно-развлекательный фестиваль «Знание - сила!», семинар для специалистов и уполномоченных по охране труда, семинары для профактивистов в Поведниках и Рузе, «Профсоюзный релакс» на базе Artiland, круглые столы, профсоюзные уроки со старшеклассниками, праздники для ветеранов педагогического труда, профсоюзные собрания, конкурс «Виват спорт!», экскурсионные выезды. Все это дало положительный результат и повысило интерес сотрудников к профсоюзному движению.

- Согласно условиям городского проекта после первого года работы профсоюзная организация получила грант в размере 200000 рублей, - говорит председатель ТПО ВАО Ольга Тришина. - Мы понимаем значимость проводимой работы. Сплочение трудового коллектива - важная задача для каждой образовательной организации.

Реальные результаты деятельности первички вдохновляют на новые свершения, делают достижимыми более высокие результаты. Мы осознаем важность безостановочного развития, совершенствования, расширения нашей первичной профсоюзной организации. Профсоюзному активу школы есть над чем работать. В перспективе новые проекты по мотивации вступления в профсоюз, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развитию информационной политики и социального партнерства на всех уровнях. Верим, что со временем те члены нашего школьного коллектива, которые сегодня еще не включились в профсоюзное движение, примут мотивированное решение в пользу личного участия в нем.

Татьяна КУВШИНОВА,
директор школы №1360 (ВАО);
Белла ШМАЕВИЧ,
заместитель председателя ППО
школы №1360

Составляющая баланса

Можно сколь угодно рассуждать о месте социальных программ в профсоюзе. Одни скажут, что это важное преимущество. Другие - что это особенность, которая мешает разглядеть иные профсоюзные смыслы. Так или иначе это огромный пласт деятельности, который давно с профсоюзом и его не покинет.

В своей социальной работе Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования ориентируется на разные категории членов профсоюза и непохожие друг на друга ситуации. Но в последние годы возникла программа, которая заинтересовала и охватила широчайшую аудиторию. Это проект «От спорта - к искусству». Его суть в том, чтобы хорошенько отвлечь педагога и студента от будничных дел. Благодаря программе можно получить бесплатный или выгодный билет на спектакль, концерт или матч. Мы сотрудничаем с широким кругом театров и спортивных клубов. Счет выданным билетам идет на десятки тысяч.

Не хочется говорить «уникальное предложение» или «качественный досуг». Это просто классная возможность провести вечер по-другому. Надеть не халат, а любимое платье и посмотреть не посредственный сериал, а добротную постановку. Можно поступить иначе: пойти на игру баскетболистов и от души прокричаться, болея за своих. Восполнять недостающую энергию или отдавать накопившуюся - ваш выбор.

Конечно, мы расстроены приостановкой программы «От спорта - к искусству» на время действия ограничительных мер. Расстроены так же, как десятки культурных и спортивных точек притяжения, которые были вынуждены повесить на свои двери табличку «Закрыто». Но пауза не бесконечна.

В то же время у большинства других социальных проектов профсоюза простоя не было. Если «От спорта - к искусству» объективно не могла продолжать работу, то остальные имели шанс перестроиться. Нельзя было объявлять технический перерыв, ведь жизнь продолжалась: в одних семьях рождались дети, в других принимались решения о покупке крупной бытовой техники и т. д. Поэтому Кредитный союз учителей и

Фонд социальной и благотворительной помощи продолжали принимать своих участников, только делали это виртуально. Первый оформлял займы, второй - материальную помощь.

Весной КСУ выдал, пожалуй, меньше займов, чем в прежние времена, а вот в июне их оказалось больше обычного: 22 займа на 4 с лишним миллиона рублей. Люди брали деньги на лечение, обучение, другие социальные и потребительские нужды.

Только в мае Фонд социальной и благотворительной помощи перечислил выплаты 140 заявителям. Кстати, за все годы его существования одобрено 7262 заявления, общая сумма материальной помощи составила порядка 76,6 млн рублей.

Чаще всего деньги фонда отправляются новоиспеченным мамам и папам. Но можно обращаться туда и по другим поводам: если сыграли свадьбу и являетесь членами профсоюза; если воспитываете ребенка-инвалида; если с вами произошел несчастный случай в быту или нанесен ущерб вашему имуществу.

Вступление в брак - это не только ответственное, но и затратное мероприятие, поэтому после торжества выплаты полагаются и жениху, и невесте. Воспитание ребенка, у которого есть серьезные проблемы со здоровьем, - это тройная забота, терпеливая любовь и, к сожалению, потребность в дополнительных деньгах. Поэтому родителям доступна ежегодная материальная помощь до наступления совершеннолетия ребенка.

Список оснований фонда постепенно расширяется. Вот и во время «удаленки» в него добавили новый пункт. Он трагичный, но нужный. Теперь можно оформить выплату в связи со смертью члена профсоюза. Средства будут выдавать представителю профсоюзной организации, который поможет в устройстве и оплате траурных мероприятий. Таким образом, формула, которая говорит о том, что с человеком нужно находиться и в горе, и в радости, действует не только в частных отношениях. Она про профсоюз и его принципы тоже.

Но это не единственное дополнение в социальных программах, которое появилось за время самоизоляции и онлайн-работы. Удалось запустить пилотный проект, расширяющий социальные гарантии профактива. В начале лета 859 человек получили возможность наблюдаться в клиниках сети «Семейный доктор». Сейчас, когда многие поняли ценность здоровья и его хрупкость, это нововведение кажется очень своевременным.

Другая новость касается детей. Вообще интересно, что в философском смысле Профсоюз образования - это организация для детей. Мы стараемся для педагогов, а они - для учащихся. Кроме того, мы защищаем интересы студентов - тех, кто недавно вышел из детского возраста. Однако и в приземленном смысле мы тоже ребенко-ориентированы. Выше уже названы отдельные поводы, при которых профсоюзные родители получают поддержку, но этим перечень не исчерпывается. Существует целая программа «Наши дети».

«Наши дети» - это отдых в оздоровительных лагерях у моря и в Подмосковье (в прошлом году без учета средств ТПО и ППО на дотации пошло 1,7 млн рублей). Это тысячи билетов на елки и сладости к Новому году. Это подарки, которые отправляются в благотворительный фонд хосписа «Вера», и гуманитарная помощь детям Луганска.

Несколько последних лет мы дарим канцелярские наборы первоклассникам, которые являются детьми и внуками членов профсоюза. За четыре года выдано больше 41 тыс. таких наборов. Очевидно, что сборы в школу делают кошелек тоньше, поэтому подарок к Дню знаний не бывает лишним.

Событие еще более волнительное, чем поступление ребенка в первый класс, - это выпуск, экзамены и начало учебы в институте. «А коль так, выпускники должны получить не меньше внимания», - подумали в профсоюзе. И подарили бывшим школьникам памятные подарки - термокружки. Родителям в свою очередь направили благодарности за то, что проявили себя как прекрасные отцы и матери. Как не отметить «послерабочие» вечера за совместным решением задач, самообладание во время и после родительских собраний, советы по общению со сверстниками?.. Инициатива охватила 2700 выпускников и в этом году была реализована впервые.

Кстати, это не все этапы, на которых профсоюз сопровождает ребенка. С прошлого года учреждены именные стипендии для первокурсников - 5 тыс. рублей в месяц. Их назначают детям, которые отлично окончили школу, сдали экзамены и поступили в МПГУ или МГПУ. При этом и ребенок, и родитель должны иметь профсоюзный билет. Так получилось, что первые выплаты пришли студентам сразу за несколько месяцев, и с этим связаны забавные случаи.

- Когда я впервые получила стипендию (ее прислали в ноябре, на счет пришло 15 тыс. рублей), то даже не поняла, что это. Как сейчас помню, я ехала в автобусе, прочитала эсэмэску о зачислении средств и испугалась. Потом начала осознавать, откуда эти деньги взялись, - рассказывает Мария Рысева, студентка МПГУ. - Ну конечно, когда каждый месяц приходит эта стипендия, задумываешься, насколько это приятно.

Помимо Маши такую профсоюзную поддержку получают еще 14 учащихся, выбравших профессию педагога.

Разумеется, профсоюз - это про баланс понятий «обрести» и «отдать». Члены профсоюза отчисляют процент от зарплаты и открывают для себя спектр профсоюзных возможностей (не только в рамках социального направления). Они пользуются разнообразными программами, а мы верим в то, что они проникаются профсоюзными идеями и готовностью выступить единым флангом в поддержку своих коллег, если понадобится отстоять права и сохранить гарантии.

Чтобы человеку хотелось отдать, мы должны иметь качественное предложение, которым захочется воспользоваться. И мы постоянно над этим работаем.

Ирина ЛЕВЧЕНКО,
заместитель заведующего организационным отделом МГО профсоюза;
Алевтина СМИРНОВА,
главный специалист организационного отдела МГО профсоюза;
Ксения ЗОТКИНА,
главный специалист информационного отдела МГО профсоюза

Не выгорать!

Рабочий день не задался. Вы можете списать расстройство на временную слабость или на вставание не с той ноги. Но вам стоит знать о существовании такого состояния, как выгорание. В прошлом году его включили в каталог Международной квалификации болезней.

Профессиональное выгорание - это следствие хронического стресса, связанного с работой. Выгоревший человек, как выгоревший дом: его фасад кажется целым, но внутри находится только пепел. Такой работник «тянет лямку» и формально выполняет свои функции, но уже не способен быть эффективным и по-настоящему радоваться жизни. Его организм включает энергосберегающий режим.

Синдром профессионального выгорания может наступить, когда человек с головой уходит в работу, забывая об остальных аспектах жизни, когда отдает больше ресурсов, чем получает, когда в силу особенностей характера принимает рабочие проблемы близко к сердцу и предъявляет к себе завышенные требования.

Больше не радуетесь любимому делу? Чувствуете усталость с самого утра? Злитесь на окружающий мир и никак не можете расслабиться? Задумайтесь. Может быть, к вам подкралось то самое выгорание.

Врачи говорят о значимости профилактики болезней. Чтобы не возник флюс и сильная ноющая боль не выбила вас из колеи, нужно регулярно ходить к стоматологу. Чтобы не стать жертвой выгорания, нужно прислушиваться к себе и предупреждать появление неприятного синдрома.

Когда Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования проводила выездной семинар «Здоровье учителя - забота профсоюза», председатели первичек обсуждали профессиональные заболевания педагогов. Выгорание было названо одной из главных проблем современного учительства. Именно тогда родилась идея создать проект, который поможет справиться с этой напастью.

Его реализовала Территориальная профсоюзная организация ЮВАО. Проект назвали «Быть учителем и не выгорать». Он состоял из цикла еженедельных психологических тренингов и продлился два месяца. К участию привлекли 49 педагогов округа.

Программа представляла собой практико-ориентированные занятия с детальным разбором проблемных ситуаций. Она менялась в процессе, исходя из поступавших запросов и пожеланий. Педагоги были разделены на несколько небольших групп, в которых царила доверительная атмосфера. Чтобы внести разнообразие и помочь участникам раскрыться, организаторы использовали полимодальный подход, проективные методики и психотерапевтические техники.

Педагоги перечислили общие проблемы, которые ведут к выгоранию: ненормированный рабочий день, необходимая многозадачность, высокая дополнительная нагрузка, эмоциональная включенность, включенность в профессиональную деятельность вне рабочего времени и места. А вот саму педагогическую деятельность они назвали ресурсом.

В начале проекта часть участников продемонстрировали высокие показатели выгорания, а к его завершению состояние большинства педагогов нормализовалось. Они рассказали о приливе жизненных сил, удовольствии от самосовершенствования и общения с коллегами. Неоднократно было высказано пожелание продолжить и расширить проект, поскольку он позволяет сосредоточиться на понимании важности своей деятельности, научиться восстанавливать эмоциональный баланс, стремиться к достижению высоких профессиональных результатов.

Жанна ГУСАРОВА,
председатель Территориальной профсоюзной организации ЮВАО;
Марина КАЙДИНА,
Анна ШАЛЬНОВА,
психологи

Такие разные

И двое сошлись не на страх,
а на совесть,
Колеса прогнали сон.
Один говорил:
«Наша жизнь - это поезд».
Другой говорил: «Перрон».

Андрей Макаревич

На протяжении многих лет Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования проводит социологические исследования. Инструменты их проведения совершенствуются, аудитория - увеличивается, полученным результатам находится практическое применение.

Стремительные изменения в московской (и не только) системе образования ощущаются по-разному. Одни видят в них новые возможности, другие - повод для тревоги. Часть педагогов ратует за развитие цифровых технологий, другая - за ограничение использования девайсов. Кто-то удовлетворен ростом своей заработной платы, а кто-то считает, что с ним поступили несправедливо. По-разному у педагогов складываются отношения с администрацией, учениками, родителями детей. Зачастую у работников образования разнятся взгляды по вопросам повышения качества образования.

Если представить список задач, которые решают социологические опросы, то для нас на первых строчках будет выявление реальной картины происходящего, вскрытие неявных проблем, трансляция полученных результатов на широкую аудиторию, выход к диалогу с органами власти. Сегодня можно объявить и о новой задаче - составлении реального портрета члена профсоюза с его надеждами и тревогами, радостями и проблемами.

Чтобы делать выводы о настроениях в педагогическом сообществе, нужно тонко понимать механизм побуждения человека к тем или иным высказываниям. МГО профсоюза - это огромное количество талантливых, неравнодушных, заинтересованных людей. МГО профсоюза - это больше 260 тыс. мнений, взглядов, точек зрения. Мы дойдем до каждого, мы услышим каждого, потому что профсоюз - это ты!

Опрос «Чему учить в современной школе» (574 респондента)

«Марья Ивановна, а как мне это пригодится в жизни?» - нередко спрашивают ученики. Дать точный ответ на этот простой, но пронзительный вопрос сможет не каждый. Запрос государства, запрос общества, запрос родителей, как мощные течения, омывают маленький островок, на котором, словно Робинзон Крузо с Пятницей, заключены педагог и ребенок. Педагог и ребенок принимают стихию, познают стихию, подчиняются стихии, мечтают преодолеть стихию.

МГО профсоюза предложила педагогам высказать свое мнение относительно того, чему учить в современной школе. По мнению 40,3% опрошенных, в школе следует учить базовым знаниям, умениям и навыкам. 65,3% отмечают, что именно этому и учит современная школа. 60% видят необходимость не только в обучении детей базовым ЗУМ, но и в развитии личностных качеств, soft skills. Лишь 22% признают, что в школе кроме ЗУМ можно научиться чему-либо еще.

Подобную ситуацию педагоги объясняют рамками, обозначенными в Законе «Об образовании в РФ» и ФГОС, традициями. 37,3% респондентов считают самым успешным аспектом своей работы трансляцию высококачественных знаний. 27,7%, по собственному признанию, наилучшим образом развивают у детей личностные качества. 23% учат жить в обществе. Все вместе взятое получается у 36,1% педагогов. Кстати, обучение жизни в обществе - это еще и распространенная трудность. Сложности в этом направлении испытывают 22,9% опрошенных.

Что же позволит повысить качество образования? Участники опроса искали ответ и на этот вопрос. Педагогам предложили выбрать несколько вариантов. Самыми популярными стали «пересмотр учебного плана по разным дисциплинам» (53,6%) и «изменение образовательных программ» (53,1%).

Опрос «Цифровизация образования» (868 респондентов)

Цель этого опроса - выявить готовность московских педагогов к работе в относительно новой и быстро развивающейся цифровой реальности.

Для 30,6% опрошенных цифровизация образования - это использование цифровых ресурсов и технологий для усовершенствования образовательной среды. 6,7% воспринимают ее как процесс перехода образования на электронную систему и технологии. 3,9% считают цифровизацию внедрением в образовательный процесс электронных учебников и пособий, а 3,6% - внедрением общегородского информационного ресурса. 51,1% опрошенных определяют термин «цифровизация» как совокупность вышеуказанных ответов.

50,3% педагогов постоянно используют материалы Московской электронной школы, 33,7% делают это время от времени. 8,4% респондентов говорят, что у них нет технических возможностей для использования МЭШ, а 6,5% не нуждаются в ресурсах этого проекта.

В основном педагоги пользуются сценариями уроков (65,9%), тестовыми материалами (52,1%) и учебными пособиями (51%). Наименее популярны виртуальные лаборатории. Они пригодились только 6% опрошенных.

28,7% педагогов постоянно применяют систему цифрового образования для организации внеурочной деятельности с обучающимися, 49,4% - иногда. Наряду с этим 12% считают, что система цифрового образования бесполезна.

Когда в образование пришли новые технологии, методика преподавания изменилась у 76,2% респондентов. Еще 6,2% понимают, что им необходимо перестраивать свою работу, но пока не обладают необходимыми компетенциями.

В заметном большинстве оказались педагоги, отмечающие практическую пользу от перехода на цифровые платформы. Респонденты не хотят отказываться от возможностей цифрового образования по различным причинам. Они отвечали так: «многое сделано и используется системно» (43,1%); «для детей это более эффективные формы работы» (37,5%); «удобно» (23,1%). Отрицательно в отношении цифровизации образования высказались 13,4% участников опроса.

Опрос «Условия труда. Один за всех?» (2013 респондентов)

(Проведен Центральным советом Общероссийского профсоюза образования)

Цель этого опроса - определить реальную загруженность работников дошкольного образования. В результате удалось выявить ряд функций, которые несвойственны воспитателям, но все равно ими выполняются. В список попали:

- санитарная обработка игрушек, мытье детской мебели в группе (35,8%);
- организация приема пищи, сортировка детских столов вместе с воспитанниками старшего возраста (28,7%);
- доставка пищи из пищеблока в группу (12,9%);
- смена постельного белья (11,6%);
- влажная уборка групповых и спальных комнат (8,6%);
- гигиеническая обработка санузлов, детских горшков (6,2%).

Отсутствие несвойственных воспитателю функций в своей работе отмечают 42,2% педагогов.

69,2% опрошенных работают в традиционном составе - два воспитателя на группу; 15,3% - втроем в двух группах. О ситуации, при которой один воспитатель работает на две группы, сообщают 39,5% респондентов. На отсутствие должности помощника воспитателя в своих образовательных организациях указывает малая часть участников опроса (1,1%).

Функции, несвойственные должности воспитателя, документально не закреплены и дополнительно не оплачиваются у 35,3% опрошенных. У 18,2% воспитателей они отражены в трудовом договоре. Правда, только у 10,6% оплачиваются отдельно. У 7,3% указанный функционал оплачивается, но не закреплен в документах.

Экспресс-опрос «Умения ученика - ответственность школы?» (571 респондент)

Мы спросили у педагогов: «Несет ли школа ответственность за формирование умений ученика?» Почти все участники опроса (91,4%) ответили утвердительно.

Другой вопрос - «Какие умения должна формировать у ученика современная школа?» - имел свободную форму ответа. Топ-10 популярных слов в массиве ответов выглядит так: «умения», «знание», «учиться», «информация», «самостоятельный», «навык», «уметь», «работать», «находить», «жизнь». Таким образом, позиция педагогов относительно фундаментальных ценностей современного образования просматривается даже без детального анализа.

В ответах на вопрос «Какими умениями должен обладать педагог, чтобы эффективно и грамотно формировать у ребенка вышеуказанные умения?» чаще всего встречаются следующие слова: «умение», «ребенок», «уметь», «знание», «предмет», «ученик», «педагог», «подход», «информация», «профессионализм». Представленный список, как и предыдущий, можно назвать говорящим за себя.

Опрос «Эффективная профсоюзная организация» (66 респондентов)

Аудиторию опроса «Эффективная профсоюзная организация» составили председатели профсоюзных организаций Центрального федерального округа. Это были участники семинара, проведенного МГО профсоюза.

Опрос проводился в два раунда: в начале основного учебного дня и в конце. Мы поступили именно так, чтобы узнать, как изменится мнение респондентов в ходе изучения проекта «Эффективная профсоюзная организация».

В первом раунде участникам семинара предложили ответить на вопрос «Какой результат в наибольшей степени характеризует эффективность работы ППО?». Самый популярный ответ - «количество решенных вопросов в пользу членов профсоюза» (71,2%). На втором месте - «количество пунктов в коллективном договоре, гарантирующих достойные условия труда и заработную плату» (66,7%). С разницей в одну десятую процента на третьем месте расположился ответ «численность ППО» (66,6%).

У вопроса «Какое направление работы вашей ППО вы бы улучшили?» не оказалось явных ответов-лидеров. В тройке самых популярных - «инновационные формы деятельности» (37,9%), «правозащитная деятельность» (36,4%), «социальное партнерство» (34,8%).

В конце семинара участникам повторно задали вопрос «Какой результат в наибольшей степени характеризует эффективность работы ППО?». Председатели кардинально изменили свое мнение, уйдя от традиционализма в сторону насущных трендов в профсоюзной деятельности.

Теперь количество выданных путевок не казалось им столь значимым: если в первом раунде этот вариант ответа набрал 18,2%, то во втором - лишь 1,8%. В то же время председатели обратили внимание на необходимость развивать профсоюзные интернет-ресурсы: ранее о важности количества подписчиков сказали только 13,6%, позже - уже 33,3%.

Список самых популярных ответов остался без изменений, однако его пункты поменяли свое положение. Вариант «количество решенных вопросов в пользу членов профсоюза» опустился на третье место, набрав 57,9% голосов. «Численность ППО» поднялась на второе место благодаря 71,9% опрошенных. Ответ «количество пунктов в коллективном договоре, гарантирующих достойные условия труда и заработную плату» вышел на первое место с результатом в 80,7%.

Кстати, участникам семинара предложили определить свою условную роль на мероприятии. Как они ответили, можно увидеть на *диаграмме 1.*

***Диаграмма 1.* «Самоопределение причастных к семинару»**

(0% - пассивный слушатель, 3,5% - решающий участник, 33,3% - активный слушатель, 63,2% - активный участник)

мнения

Экспресс-опрос «Эффективность ППО» (1467 респондентов)

Московские педагоги ответили на те же вопросы, что и председатели профсоюзных организаций ЦФО, которые участвовали в семинаре.

Мы спросили: «Какой результат в наибольшей степени характеризует эффективность работы ППО?» Работники столичного образования (74,4% респондентов) заключили, что это количество решенных вопросов в пользу членов профсоюза. Как вы помните, коллеги из ЦФО изменили свою точку зрения в конце семинара и отдали этому показателю только 57,9%.

54,1% москвичей считают, что наилучшим образом эффективность ППО характеризует количество пунктов коллективного договора, гарантирующих достойные условия труда и заработную плату. В ЦФО такой точки зрения придерживаются 80,7% респондентов.

Количество рассмотренных обращений членов профсоюза (в независимости от результата) является важным признаком эффективности ППО для 29,9% опрошенных москвичей. Коллеги из других регионов думают иначе: за эту позицию проголосовали 42,1% участников семинара для председателей из ЦФО.

По мнению московских педагогов, основные направления работы ППО, которые требуют улучшения, - это правозащитная деятельность (50,8%) и социальные программы (32,6%). На третье место неожиданно вышла культурно-массовая работа (25,7%), что может быть обусловлено, с одной стороны, относительно высоким благосостоянием москвичей, а с другой - явным дефицитом свободного времени и сил для планирования досуга.

Опрос по акции МГО профсоюза «Защити учителя» (1383 респондента)

Истории о несправедливом обращении с педагогическими работниками все чаще возникают в СМИ. Ряд вопиющих случаев подтолкнул МГО профсоюза к проведению акции «Защити учителя». Ее целью стало привлечение внимания органов государственной власти и широкой общественности к проблеме незащищенности педагогов от прямой агрессии со стороны обучающихся и родителей, к проблеме тотального ограничения прав работников образования на отстаивание своего человеческого достоинства, к проблеме безразличия со стороны администрации.

Опрос «Защити учителя» стал составной частью одноименной акции и позволил выявить наиболее эффективные информационные инструменты для ее продвижения. Он показал, что о проведении акции «Защити учителя» известно 74,1% педагогов. 51,2% поддержали ее в социальных сетях, поставив лайки соответствующим записям и сделав репосты.

За проект закона «О внесении изменений в некоторые законодательные акты РФ в части установления ответственности за проявление неуважительного отношения к педагогическим работникам» выступили 94,3% опрошенных. На момент проведения опроса с проектом успели ознакомиться 47,8% респондентов.

42,5% педагогов услышали о законодательной инициативе Общероссийского профсоюза образования от своих председателей ППО. Почти треть молодых педагогов (31,6%) узнали об акции в результате живого разговора с коллегами (и это вопреки сложившемуся мнению об излишнем увлечении молодежи виртуальным общением).

Исследование отношения студентов вузов города Москвы к учебе и жизни в вузе в контексте изменений и нововведений в системе высшего образования (1260 респондентов)

Это исследование завершило серию опросов, которые МГО профсоюза и Московский городской педагогический университет проводили в 2018-2019 годах. В первых двух опросах участвовали педагоги и преподаватели вузов, а в третьем - студенты 19 московских вузов. В основном это были очники (97,5%).

При выборе вуза многие студенты (39,8%) смотрели на его место в рейтинге образовательных организаций. Примечательно, что для 77,7% ожидания от выбранного места обучения оправдались. 80% студентов довольны квалификацией своих преподавателей. В то же время 60,4% отмечают неподготовленность вузов к обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья.

65,9% респондентов считают наиболее привлекательными практические занятия (в цехе, лаборатории, мастерской и т.д.). Подавляющее большинство (94,4%) оценивают преподавателя по тому, насколько хорошо он знает предмет. Студенты полагают, что хороший специалист - тот, кто свободно ориентируется в своей дисциплине.

Что еще важно тем, кто учится в вузе? Для 79,9% респондентов это возможность выбора профиля обучения, дисциплин и модулей, построение индивидуальной образовательной траектории.

Исследование показало, что 60,9% студентов могут позволить себе не работать. 56,3% опрошенных из числа работающих ответили, что деньги им нужны на первоочередные нужды - оплату проживания, еду, одежду. 86,7% бакалавров планируют поступать в магистратуру.

Членами профсоюза были 69% респондентов, еще 7% собирались вступить в профсоюз, а 23% этого не планировали. Деятельность своей первичной профсоюзной организации положительно оценили 62% опрошенных, нейтрально - 22%, отрицательно - 3%. Многие участники опроса имели успешный опыт обращения в ППО: в 60,4% случаев вопрос решался в пользу заявителя.

Следующая серия опросов прошла в период тотального испытания для всего человечества - пандемии коронавирусной инфекции. Эти опросы составили тематический цикл, посвященный менявшимся условиям труда педагогов, их настроениям и ожиданиям.

Опрос «Нерабочая неделя» (3688 респондентов)

Чем были заняты педагоги в первую нерабочую неделю? 63,6% опрошенных в основном занимались общением с коллегами. 58,4% воспользовались возможностью подготовить материалы к занятиям, в том числе с использованием ИКТ. Каждый пятый участник опроса (20,9%) отдыхал и занимался личными делами.

Для 62,7% опрошенных сложнее всего было потерять живое общение с детьми и коллегами. 32,3% рассказали об отсутствии понимания, что будет дальше и каковы перспективы развития школы. 68,5% отметили увеличение времени работы за компьютером.

Семантико-контекстный анализ массива ответов на вопрос «В чем вам нужны помощь и поддержка?» определил наиболее частые ответы:

- четкая, стабильная, бесперебойная работа электронных ресурсов;
- методическая и практическая помощь в организации дистанционного обучения;
- материальная и техническая поддержка администрации, моральная и психологическая поддержка коллег, учеников и родителей.

Опрос «Дистанционное обучение: учитель - ученик» (5949 респондентов)

Опрос прошел в период, когда педагоги получили первый опыт и необходимые навыки работы в удаленном режиме. На сегодняшний день это самый массовый опрос МГО профсоюза.

Выжидательная позиция оказалась близка почти половине опрошенных: 48,5% рассматривали дистанционную работу как временную форму своей деятельности. А какими оказались сильные и слабые стороны «дистанционки»? В список плюсов вошли возможность заняться самообразованием (39,8%) и долгожданное включение родителей в процесс обучения (39,6%). Главным минусом, по мнению 57,2% респондентов, является потеря живого общения с детьми. 49,9% посетовали на трудоемкость нового режима. О вреде продолжительной работы за компьютером высказались 47,6%. Об аналогичном вреде для детей вспомнили 40%.

65,9% педагогических работников использовали дистанционный и электронный форматы обучения. У 32,2% недельная загруженность увеличилась более чем в полтора раза.

Три главных фактора, которые вызывали у педагогов тревогу, - это отсутствие свободного времени (34%), неопределенность (43,1%) и возможное снижение качества образования (65,5%). Несмотря на тревожные обстоятельства, 41,9% опрошенных оценили свое настроение на 7-10 баллов из 10 возможных. Еще 39,4% чувствовали себя на 3-5 баллов. Общий настрой участников опроса соответствует 5,8 балла *(диаграмма 2)*.

Диаграмма 2. **«Настроение респондентов»**

Опрос «Самоизоляция - потерянное время или время возможностей?» (2916 респондентов)

Цель этого опроса - определить и оценить последствия пребывания педагогов в режиме самоизоляции.

Бесспорно, самоизоляция стала причиной ограничений для большинства педагогических работников. 42% опрошенных ответили, что им не хватает общения, 31,7% скучали по весенней природе, 26% чувствовали нехватку личной свободы. На почетном четвертом месте в списке дефицитов нехватка общения с учениками (21,3%).

Также участники опроса делились своими беспокойствами. 48,2% респондентов переживали за своих близких. 21,3%, естественно, не хотели заболеть и потерять здоровье. Кроме того, педагогов (48,1%) пугала неопределенность. Однако потерять работу или остаться в одиночестве боялись немногие. Эти ответы выбрали 9,9% и 2,7% опрошенных соответственно.

Нашлись и те, кто не боялся ничего, - это 25,8% участников опроса. Чаще всего «смельчаки» встречались среди педагогических работников со стажем от 5 до 10 лет.

Что касается одиночества, то его почувствовали лишь 10%. Чаще всего о нем говорили молодые педагоги со стажем до 5 лет (доля - 11,6%).

Выводы, сделанные педагогами в период самоизоляции, являются обещаниями самим себе пересмотреть отношение к жизни, работе и окружающим. Что же они обещали? Больше ценить жизнь (46%) и работу (9,7%), проводить время с семьей (30,8%), профессионально развиваться и приобретать новые компетенции (26,5%), заботиться о здоровье (25,8%).

Самоизоляция, как и любое иное масштабное явление, оставила след в жизненном и рабочем укладе педагогов, внесла определенную новизну. Появление новых рабочих возможностей отметили 46% опрошенных. 28,4% участников опроса начали использовать компьютер для работы, а не для развлечения. 26,3% задумались о планировании дальнейшей жизни. Были отмечены и другие начинания: 19% педагогов взялись за книги, 11,5% занялись спортом, а 8% сели на диету.

Федор ЧЕРНЯКОВ,
главный специалист
организационного отдела
МГО профсоюза

Дотянуться до каждого

Уже который год Совет молодых педагогов СВАО показывает эффективную работу. В чем секрет успеха? В том, что прежде всего «команда цвета фиолета» - это дружное сообщество молодых педагогов, любящих свою профессию, свой округ и свои школы.

Сегодняшний учитель должен постоянно совершенствоваться, причем в разных областях, поэтому СМП СВАО ставит перед собой цель - дотянуться до каждого! Важно поддержать молодого педагога, который делает первые шаги в профессии, помочь ему адаптироваться и не оставлять его один на один с трудностями. Не менее важно помочь тому, кто уже имеет опыт, но столкнулся со сложной ситуацией на рабочем месте.

В 2019 году по инициативе СМП СВАО стартовал проект МГО профсоюза под названием «Клуб 3.0». Здесь ждут тех, кто вырос из СМП в прямом и переносном смысле слова, но полон инициатив, готов делиться опытом и поддерживать коллег из разных образовательных организаций Москвы.

«СМП как образ жизни» - это не просто красивый слоган. Это принцип комитета СМП СВАО при определении стратегии работы с молодыми педагогами.

Все члены комитета вышли из профсоюзной школы «Новый вектор». Это та площадка, где раскрывается потенциал каждого, где в условиях дружеской обстановки рождается желание творить и совершенствоваться. Такая атмосфера преобладает и на Северо-Востоке столицы.

СМП СВАО имеет свои этапы развития. Один из них - выборы председателей межрайонных СМП, их заместителей и председателя СМП СВАО! Проект авторский и представляет собой настоящие выборы, состоящие из нескольких этапов: выдвижение кандидатов, представление предвыборных программ, формирование электронной платформы для голосования, голосование с использованием электронного профсоюзного билета, подсчет голосов. Главное - каждый молодой член профсоюза определяет развитие дальнейших событий, не остается безучастным и делает свой вклад в историю СМП.

Невозможно заниматься общественной работой, если она не находит отклика в твоей душе, если ты не любишь общаться с людьми и по делу, и в неформальной обстановке. У молодых педагогов есть любимые места для встреч «без галстуков», и одно из них - караоке-клуб. Там однажды родилась идея создать городской проект. Мы подумали, почему бы не провести мероприятие, которое будет направлено на сплочение молодых педагогов, развитие их талантов, на профессиональный и личностный рост? В результате появился «Караоке-баттл». В 2019 году проект протестировали на уровне межрайонов СВАО. А в 2020 году к участию пригласили команды молодых педагогов всех округов Москвы. Участники не только пели, но и показывали, насколько хорошо умеют слушать и слышать друг друга, как яростно могут болеть за своих коллег. Теперь уже очевидно, что такой формат встреч станет ежегодным. У каждого проекта есть идейный вдохновитель. За это спасибо Алине Носковой, педагогу-организатору школы №1370.

В последнее время в Москве большую популярность приобрели занятия по живописи, на которых за три часа под руководством преподавателя ты получаешь свой маленький шедевр. Нечто подобное решили устроить и в СМП СВАО: приспособили класс, определили подходящие сюжеты, подобрали методическую составляющую занятий. Коллеги поддержали этот замысел, помогли своей активностью в продвижении проекта. Для кого-то он был в новинку, а кто-то уже ранее пробовал себя.

Такие творческие встречи позволяют молодым педагогам, а также их опытным коллегам провести время в приятной атмосфере, наполненной спокойствием и вдохновением. Мастер-классы по живописи помогают преодолеть барьер и сказать себе: «Я могу». Спасибо Анастасии Николаевой, учителю школы №763.

Этой весной в связи с известными событиями весь мир ушел в цифровое пространство. Традиционные формы общения, конкурсы и мероприятия были отменены. Но даже в этих жестких условиях молодые педагоги СВАО не отчаялись и перевели очные мастер-классы в дистанционный формат. Наряду с этим состоялись три онлайн-викторины под названием SVAOQuiz. Подготовка к ним - дело скрупулезное, все продумывается до мелочей. И все это для того, чтобы поддержать педагогов и напомнить, что рядом есть большая профсоюзная семья. Приятно, что к интеллектуальным играм присоединились Смоленск, Калуга и даже Белоруссия. Спасибо Марии Галкиной, учителю математики школы №1518.

В течение года в округе проводится серия мероприятий разной направленности на сплочение педагогов, включение в профессию только что пришедших специалистов, сопровождение и помощь на всех этапах работы. И реализации этих целей служит уже традиционный проект «Профсоюзный квест для первогодок».

Ежегодно Территориальная профсоюзная организация и Совет молодых педагогов СВАО организуют выездной семинар для председателей СМП образовательных организаций, чтобы активизировать их работу и расширить круг «команды цвета фиолета». В СМП СВАО есть место каждому. Обучение, тренинги, профессиональные конкурсы, мастер-классы, семинары и форумы - наша команда может достойно организовать любой формат встреч. Наш коллектив способен раскрыть потенциал даже самого скромного участника. Ведь основа СМП - это творческие, активные и заряженные оптимизмом люди!

Екатерина КОМИССАРОВА, заместитель председателя межрайонного совета молодых педагогов №5;
Виктория КЛЮШНИКОВА, председатель межрайонного совета молодых педагогов №6;
Анастасия НИКОЛАЕВА, заместитель председателя межрайонного совета молодых педагогов №4

Конкурс

Работа или творчество? Профсоюз!

Продолжите фразу «Профсоюз - это...». Объединение профессионалов, защитник прав, лекарство от профессионального выгорания... А еще? Может, творчество? Профсоюз дает возможность отвлечься от работы, рассказать о себе не как о специалисте, а как о человеке, у которого есть творческий потенциал и увлечения.

Каждая профсоюзная организация может по-своему предоставить эту возможность. Мы, Территориальная организация ЮЗАО и ТиНАО, делаем это через конкурс-фестиваль «Радуга». «Радуге» уже 11 лет. В конкурсе успешно сосуществуют такие номинации, как «Вокал», «Художественное слово», «Рукоделие» и другие. У нас нет ограничений по количеству и возрасту участников или видам их работ. Но есть несколько правил:

- все работы должны быть придуманы и реализованы самостоятельно;
- победители конкурса могут участвовать в следующем году, но не могут претендовать на призовые места (только на приз зрительских симпатий);
- никто из участников не должен являться профессионалом в той области, которую он представляет.

С каждым годом участников становится все больше, работы получаются еще более затейливыми. Кстати, мы не запрещаем конкурсантам по-своему трактовать понятие «декоративно-прикладное творчество». Некоторые педагоги уже представляли на конкурс свои кулинарные произведения - десерты разных видов. Мы не хотим, чтобы члены профсоюза забывали о своих интересах, отказывались от творчества и любимых занятий. Мы хотим помочь им разнообразить свою жизнь вне работы. Добрую конкуренцию и заинтересованных зрителей обеспечим.

Надежда ГРИГОРЬЕВА, главный специалист Территориальной профсоюзной организации ЮЗАО и ТиНАО

Профсоюзный урок - пространство возможностей

Вовремя рассказать

Наша отрасль особенная. Мы, педагоги, воспитываем поколение, которое уже завтра шагнет в науку, на производство, в социальную сферу. Поэтому мы формируем в детях уважительное отношение к труду, знакомим их с общественными организациями, которые защищают права работников. Это можно делать, например, через профсоюзные уроки.

Автор мирового бестселлера «После трех уже поздно» Масару Ибука утверждает, что самый высокий потенциал к обучению и развитию ребенка приходится на возраст до трех лет. Мотивировать к профсоюзной деятельности тоже нужно как можно раньше, конечно, не в раннем детстве, но со школьной скамьи. Тогда эта мотивация будет наиболее эффективной.

Согласно теории Нила Хоуфа и Уильяма Штраусса смена поколений происходит каждые 20 лет. Каждое поколение - это определенная целевая аудитория. И для того чтобы добиться желаемого результата, мы должны знать свою аудиторию.

Прежние подходы в обучении перестают работать. Для построения диалога с детьми необходимы новые инструменты. Центениалы учатся в обнимку с технологиями и привыкли к перекрестному изучению предметов. Они не будут десять раз перечитывать параграф, если что-то не поняли, они воспользуются гиперссылками, чтобы мгновенно получить информацию со всего света.

Важнейшие принципы подготовки и проведения профсоюзных уроков - инновационность (как поиск новых механизмов мотивации, отвечающих духу времени), интерактив, информирование.

Мы заметили, что школьников больше всего увлекает интерактив, то есть такая степень взаимодействия, когда дети сами ищут материал, готовят презентации, проводят этапы урока, развивая тем самым навыки самообразования и коммуникации. Это и есть системно-деятельностный подход, основа федеральных стандартов, при которых ученик становится соавтором, а урок - результатом совместной деятельности педагога и ученика.

В настоящее время такая форма организации урока, как лекция, уступила место деловой игре, круглому столу, конференции. Что касается методов и приемов, то для достижения нашей цели хорош любой метод, кроме плохого. Это исследовательская и проектная деятельность, мозговой штурм, дискуссия, решение кейсов, тестирование, создание синквейнов, съемка видеороликов.

Искренне увлечь

К структуре урока и его композиции тоже можно подойти творчески. Одно дело - просто объявить тему урока и записать ее в тетрадь. Совсем другое - попытаться сделать так, чтобы через решение проблемной ситуации ее сформулировали дети. Можно рассказать притчу о трех строителях, у которых спросили, что они делают. Один ответил, что таскает камни, другой - что зарабатывает деньги, третий воскликнул: «Я строю храм!» А дальше завяжется разговор об отношении к труду, который плавно подведет к теме урока.

Можно начать иначе - с проверки домашнего задания. Учитель истории школы №1272 Анна Захарова попросила учеников выяснить, кто из их родителей является членом профсоюза, и в начале урока дала ребятам слово. Как вы думаете, сколько человек выступили с рассказами о своих папах и мамах? Нисколько. А когда спросили про старшее поколение, ситуация изменилась: одна ученица даже начала рассказывать о том, как ее бабушка много лет была председателем первичной организации на заводе. Тема урока сама собой вытекала из ее рассказа о бабушке.

В школе №1580 молодой учитель обществознания Федор Карпец, прежде чем объявить тему, продемонстрировал эпизод из фильма, действие которого происходит в разгар американской экономической депрессии, когда фабрики и заводы терпят колоссальные убытки, массовые увольнения выбрасывают на улицу толпы недовольных людей. В этом эпизоде рабочие сталкиваются с оскорблениями и унижениями работодателя, они, стиснув зубы, бросают ему под ноги ящики, которые разгружали, и сплошной стеной наступают на него. Тому остается только ретироваться.

Учитель спросил: «Ребята, что мы увидели? Что произошло?» Длительная пауза. Осмысление. Вдруг один робкий голос: «Это было настоящее единение».

- Какое хорошее слово! А когда люди объединяются?

- Когда у них общие цели.

- Какая цель у этих рабочих?

- Их цель - защитить свои права.

- Совершенно верно. Действительно, со стороны руководства наблюдались противоправные действия. А ведь есть целая организация, которая защищает права работников, и чем она многочисленнее, тем сильнее…

Учитель русского языка и литературы Светлана Большакова из школы №463 предложила школьникам провести целое исследование, используя материалы Национального корпуса русского языка. Задача была в следующем: выявить частотность употребления словоформы «профсоюз» в художественных и публицистических текстах и на основании этого сделать вывод о периодах подъема и спада профсоюзного движения за последние 100 лет. Системой был построен график, который показал, что чаще всего слово «профсоюз» использовалось в 20-е годы XX века и в последнее десятилетие. Вывод, к которому пришли учащиеся, был следующим: профсоюз никогда не прекращал свою деятельность, а за последние лет 15 стал неотъемлемой составляющей жизни трудящихся.

На бинарном уроке в школе №1998, проведенном учителями Надеждой Шикуновой и Екатериной Луниной, рассматривались исторические и географические особенности применения женского труда. Учащиеся сами выдвигали вопросы, которые их интересовали в рамках заданной темы. Почему произошло разделение труда на женский и мужской? Почему в XVIII веке на работу женщине требовалось разрешение мужа? Кто контролирует, какие профессии являются женскими, а какие - мужскими?

Во время подготовки к уроку инициативная группа учеников снимала видеосюжеты с проблемными ситуациями при приеме на работу, незаконным увольнением, являясь при этом и режиссерами, и исполнителями ролей. Это был сюрприз для основной группы старшеклассников, которой дали задание обсудить получившиеся ролики и решить, как надо поступать в предложенных обстоятельствах.

Закрепить результат

Надо отметить важность домашнего задания. Когда дети его выполняют, они еще раз обращаются к теме урока, разговаривают с родителями об их участии в профсоюзной деятельности. Например, учитель школы №1579 Галина Синятуллина попросила озвучить анимационный видеофрагмент о возможностях профсоюза. Это был урок экономики в 10-м классе. Данная методическая разработка находится в среде Московской электронной школы и доступна для всех.

Интересно наблюдать за развитием правового сознания старшеклассников, посещая профсоюзные уроки ежегодно в одном и том же классе. В этом случае мы еще раз убеждаемся, насколько в любой работе важна преемственность. Когда учитель истории и обществознания школы №947 Наталия Шишова стала рассуждать с одиннадцатиклассниками о проблемах внутри профсоюзной организации, они были к этому готовы, поскольку в 8-м классе изучали историю профсоюзного движения, в 9-м классе говорили о профсоюзе и гражданском обществе, в 10-м классе - о достойном труде в XXI веке. И сейчас подростки озвучивали совсем зрелые мысли, называли причины, которые мешают профсоюзу развиваться. Среди них - неверие работников в силы профсоюзных организаций, непонимание их целей и задач, плохая информированность.

- Мы узнаем о профсоюзе только от вас, - объясняли ребята. - Родители о профсоюзе не рассказывают, средства массовой информации о нем не пишут…

В конце урока учитель предложила старшеклассникам подумать над групповыми проектами и предложить решения профсоюзных проблем. Все материалы она передала в Территориальную организацию ЮАО, и многое мы затем использовали при разработке окружной программы мотивации профсоюзного членства. Ребята, в частности, предложили «путешествовать» по страницам работников в социальных сетях, чтобы выявлять их увлечения и организовывать клубы по интересам, отвечающие предпочтениям всех членов профсоюза.

Подумать о пользе

Анализируя нашу работу, мы пришли к выводу: количество молодых учителей, которые проводят профсоюзные уроки, растет. И не только потому, что участие в конкурсе на лучшую методическую разработку профсоюзного урока позволяет пройти аттестацию в упрощенном виде. Молодые проникаются мыслью о том, что профсоюзные уроки могут быть интересными, а главное - нужными.

В 2019 году учитель математики школы №939 Олег Кузин занял первое место в конкурсе методических разработок. Идею своего урока он взял у Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования, когда был на семинаре для председателей первичек и разрабатывал проект об эффективной экономике профсоюзной организации.

На занятии подростки разделились на команды и решали экономические задачки. Пример: «Сотрудник запланировал летний отдых со своим ребенком. Будучи членом профсоюза, он решил воспользоваться программой «Мать и дитя». Согласно условиям программы дотации в размере 6500 рублей выделяются на каждого человека - и члена профсоюза, и его ребенка. Полученная дотация составила 16% от общей стоимости путевки. Определите полную стоимость путевки и выгоду, которую получил сотрудник».

Затем прошло обсуждение вопроса целесообразности членства в профсоюзе. Вывод был однозначным: быть членом профсоюза не только интересно, но и очень выгодно.

Хочется верить, что проведение профсоюзных уроков в школах, ставшее крепкой традицией, позволит нашим детям расширить пространство возможностей, найти путь самоопределения и самореализации посредством приобретения знаний, уверенности в себе и активного участия в общественной жизни. Но для этого необходимо, чтобы учитель проявлял творчество в подготовке таких уроков и сам верил в идею справедливости, заложенную в основу профсоюзного движения.

Ольга СОБОЛЕВА,
председатель Территориальной профсоюзной организации ЮАО

История семьи как часть истории страны

Московские педагоги приняли участие в первом городском конкурсе родословных семей ветеранов Великой Отечественной войны, тружеников тыла и детей войны «Москва и москвичи».

Читатели «Учительской газеты-Москва» могли узнать об этом конкурсе в предыдущих номерах, в которых были напечатаны несколько работ победителей и призеров отборочного этапа. Организатором конкурса стала Общероссийская общественная организация «Национальная родительская ассоциация социальной поддержки семьи и защиты семейных ценностей».

Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования в год 75-летия Победы в Великой Отечественной войне решила поддержать этот конкурс и мотивировать педагогическую общественность к изучению истории своей семьи. Именно поэтому нам было доверено проведение собственного отборочного этапа.

Изучить свою родословную предлагалось на базе трех номинаций:

- **«Наша семейная летопись»**, в рамках которой конкурсанты могли углубиться в свое генеалогическое древо;
- **«Наша династия»**, где можно было рассказать о трудовом вкладе нескольких поколений своей семьи в процветание страны;
- **«Наша семья в истории Москвы»** - здесь предлагалось проанализировать жизнь своих родных, привязывая ее к различным историческим событиям, происходившим в столице.

Важно отметить, что на протяжении всего конкурса с его участниками велась системная работа. Профсоюз оперативно информировал о его ходе в своих информационных ресурсах, сотрудники, ответственные за проведение отборочного этапа, давали многочисленные разъяснения.

В стороне не оставались и организаторы городского этапа, которые разработали программу дистанционного обучения, доступную для каждого конкурсанта. Практически еженедельно все желающие могли общаться с экспертами, которые рассказывали о том, как работать с архивами, как пользоваться программами по составлению генеалогического древа, как правильно структурировать повествование об истории своей семьи, когда «на сцену» выходит сразу несколько еще не связанных друг с другом родов.

Конкурс «Москва и москвичи» вызвал большой интерес у педагогической общественности. Конечно же, далеко не все, кто видел наши публикации, решились поучаствовать в нем, однако нам, безусловно, удалось передать саму мысль о необходимости каждого образованного и уважающего себя человека знать хотя бы основные события из жизни своих родственников.

Всего же в профсоюзном отборочном этапе приняли участие 49 конкурсантов. Среди них были не только учителя и воспитатели, но и школьники, которые узнали о конкурсе родословных и обратились за методической помощью к своим педагогам. Кроме того, среди конкурсантов оказался один ветеран педагогического труда. Несмотря на то что конкурс имел статус московского городского, принять участие в нем захотели и наши зарубежные коллеги. Тринадцать работ прислали педагоги из Минска, еще три - из Луганска.

К сожалению, согласно положению конкурса на его городской этап мы могли перевести лишь работы, написанные москвичами, поэтому очень многих авторов отличных презентаций, эссе и документальных фильмов мы отметили в рамках отдельных номинаций отборочного этапа. Например, «Перспективный проект», «Системный подход в изучении истории семьи», «Педагогическая династия», «Многовековое генеалогическое древо»…

Эта фраза считается шаблонной, но членам жюри отборочного этапа оказалось действительно непросто. У конкурсантов была полная творческая свобода. Именно поэтому кто-то присылал нам эссе, которые зачастую представляли историческую и литературную ценность. Кто-то находил старинные фотографии и создавал удивительные презентации. Кто-то не боялся испытать себя в роли режиссера документального фильма. Сравнивать настолько непохожие друг на друга работы - крайне затруднительное занятие.

Поражало и то, что смогли создать отдельные участники конкурса. Например, никого не оставило равнодушным генеалогическое древо педагога, которому удалось проследить свои родственные связи до начала XVIII века! В стране, прошедшей через революции и войны, которые беспощадно уничтожали само прошлое: архивы, дневники, воспоминания... В подобной ситуации такое комплексное знание о жизни своих предков - подвиг, который невозможно оценить какими-то условными баллами.

Также трудно было оценить истории подвигов дедушек и прадедушек членов профсоюза, участвовавших в Великой Отечественной войне. Однако эксперты, проводившие оценку конкурсных материалов, все-таки смогли определить победителей, призеров и остальных участников уже городского этапа конкурса. Всего же в финале педагогическую общественность представляли 18 конкурсантов.

Мы были уверены в том, что кто-то из них обязательно займет призовое место. Но такого триумфа ожидать не могли. В список из 31 победителя конкурса вошли сразу 11 наших педагогов, хотя в самом городском этапе приняли участие сразу 311 семей!

Получается, почти каждый третий лауреат конкурса - участник отборочного этапа. Конечно же, мы гордимся нашими победителями и считаем показательным такое солидное «педагогическое представительство». Стоит подчеркнуть, что из работ победителей создадут виртуальную энциклопедию, ознакомиться с которой можно будет в столичных музеях. Эта энциклопедия вновь докажет, что история Москвы неразрывно связана с образованием.

Из-за сложной эпидемиологической обстановки организаторам городского этапа пришлось отложить церемонию награждения победителей конкурса, и мы надеемся, что, когда вы будете читать эту статью, все лауреаты уже получат заслуженные грамоты и призы.

Впрочем, это не все, о чем хотелось бы рассказать в рамках данного материала. Каждый из нас хотя бы раз задумывается о создании генеалогического древа. Потенциально очень многие из нас чувствуют готовность к изучению истории своего рода, но день за днем не делают этого.

За время проведения конкурса «Москва и москвичи» члены жюри отборочного этапа пришли к определенным выводам, которыми нам хочется поделиться. Первый касается мотивации и ее отсутствия. Сильнее всего отбивает желание познать прошлое своей семьи смерть самого старшего родственника. Например, те счастливчики, которые застали при жизни своих прабабушек и прадедушек, затем десятилетиями раскаиваются в том, что не успели поговорить с ними о прошлом, зафиксировать его. Ведь прабабушка или прадедушка знали как минимум своих бабушек и дедушек, а это обстоятельство позволяло без особых усилий получить информацию уже о XIX веке! Если вы не успели этого сделать, в голове появляются горькое чувство безысходности и мысли, что теперь вам уже не удастся так глубоко погрузиться в историю.

И.С.ГЕРАСЕВ, участник Великой Отечественной войны. Фото из архива внука Д.А.Герасева, офицера-воспитателя школы №1434 «Раменки»

Эта самая мысль может не давать вам действовать годами, пока в какой-то момент не уйдет еще один представитель старшего поколения и мотивация изучать свое прошлое окончательно не потеряется. Именно поэтому мы призываем вас не откладывать эту работу. Не надо сразу же идти в архивы, проводить ночи за письменным столом, пытаясь записать все, что вы помните… Достаточно просто пообщаться о прошлом со своими родными и записать это на встроенный в любой современный гаджет диктофон.

Поместите эти записи в облачное хранилище данных или скопируйте на надежный носитель. После этого вы в любой момент сможете вернуться к этим записям, расшифровать их. У вас уже будет определенный материал! А еще будет запись голоса родного для вас человека, рассказ которого смогут послушать ваши дети, внуки и все новые поколения. Кроме того, такие интервью способны открыть для вас даже самого близкого человека с новой стороны.

К сожалению, из-за постоянных потрясений у россиян часто бывает атрофировано само чувство историчности. Например, когда изобрели CD-диски, на помойку отправились тысячи редчайших виниловых пластинок, которые сегодня продаются за огромные деньги. Появление электронных книг привело к тому, что в макулатуру были сданы ценные издания. Даже неглупый человек может посчитать мусором то, что на самом деле представляет историческую ценность.

Поэтому мы также призываем вас бережно относиться к семейным реликвиям, научиться видеть их в обыденных вещах. Стоит подумать, прежде чем выкинуть старый кухонный стул. Достаточно напрячь свою память, и вы поймете, что на нем сидели ваши родители, дедушки и бабушки, что у этого стула есть собственная история, связанная с вашей семьей. Может быть, это не самый убедительный пример, но, глядя на окружающее вас пространство, стоит воспринимать происходящее не только одномоментно.

Кстати, люди, которые смогли сохранить семейные реликвии или просто редкие старинные вещи, советуют поступать следующим образом: взять тот или иной предмет и представить, что ему уже больше 100 лет. Например, прадед одного довольно известного блогера как-то сходил на бальный вечер и зачем-то (может быть, случайно) сохранил программу этого мероприятия. Ее также не выкинул дедушка блогера, затем его отец… Так молодому человеку досталось настоящее сокровище, передающее дух конца XIX века. С информацией о мазурке, вальсе, полонезе и электрическом шоу. И все это было написано по дореволюционным правилам орфографии.

Конечно же, соблюдайте меру и не захламляйте свою квартиру в погоне за сохранением многочисленных вещей. Но перед тем как выкинуть что-то старое, задумывайтесь: может быть, есть смысл отреставрировать эту вещь?

Россиянам еще очень долго придется отходить от шока XX века, когда устои и взгляды на прошлое кардинально менялись чуть ли не каждое десятилетие, что планомерно приводило к отрицанию и полному уничтожению всего, что связывало нас с разными эпохами. Очень хочется верить, что мы не будем народом без прошлого, что каждый из нас будет знать своих родных хотя бы в трех поколениях. И такие конкурсы, как «Москва и москвичи», этому способствуют.

Сергей ВЬЮНКОВ, член профсоюза

Победители городского этапа конкурса от педагогической общественности:
Елена Валерьевна Аксенова, школа №2083 ОП;
Елена Владимировна Асонова, школа №1290;
Людмила Юрьевна Галишникова, школа №949;
Дмитрий Анатольевич Герасев, школа №1434 «Раменки»;
Наталия Ивановна Гусева, школа №1080;
Евгения Евгеньевна Зотова, школа №1290;
Наталия Александровна Кузнецова, средняя школа №68 Минска;
Татьяна Борисовна Нестерова, СКОШИ №30 имени К.А.Микаэльяна;
Людмила Брониславовна Романычева, школа №49;
Анна Александровна Трисвяцкая, КАТ №9;
Наталья Юрьевна Цецхладзе, член профсоюзной организации школы №1507, ветеран педагогического труда.

Разговоры о дистанте

Тема для всех

Молодые педагоги, этот текст для вас. Вы точно вспомните фразу из одного фильма: «А на небе только и разговоров, что о море». В свое время эта цитата была очень популярной в соцсетях, особенно у мечтательных девушек. Только вот сейчас будет очень уместна другая цитата. Не романтического толка, а вполне приземленного характера: «А в обществе только и разговоров, что о дистанте».

Даже готовя этот профсоюзный номер «Учительской газеты-Москва», мы получили много текстов с впечатлениями педагогов о дистанционном обучении. О том, как им было трудно или легко, о том, как люди переживали эту короткую, но мощную эру неизвестности, о том, как помогали друг другу.

Но ведь вам тоже есть что сказать. Мы очень хотим услышать от вас не только воспоминания, но и аналитику опыта «удаленки», размышления о перспективах дистанционного обучения и классической школы. Чтобы подтолкнуть вас к раздумьям, мы посвятили дистанту конкурс творческих работ **«Педагогический старт»-2020**.

Тема для эссе в этом году такая - **«Временный дистант или время для дистанта?»**. Знак вопроса намекает на то, что она крайне дискуссионная.

Самоизоляция и прочие сопутствующие обстоятельства переживались настолько эмоционально, что об этом невозможно отстраненно и дежурно написать. Эпидемия оправданно пугала, заставляла преодолевать трудности и находить возможности. Были недовольные пережидатели сложного периода, были создатели актуальных мемов, были удивительно продуктивные люди, которые смогли за время «домашнего режима» прочитать сто книг, повысить квалификацию, выучить несколько языков и что-нибудь еще. Да, кому-то эта тема порядком надоела, но она дает столько пищи для размышлений, она еще так живо отзывается в голове и сердце, что глупо ею не воспользоваться. Мне кажется, это самая плодотворная тема «Педагогического старта» за последние годы.

А вдруг эта пара месяцев на дистанте станет причиной революции в образовании, все реальные школы и вузы исчезнут и разместятся на онлайн-платформах?

А вдруг все вокруг одновременно поймут, что деятельность педагога лучше уже не станет, и навсегда решат оставить образование в традиционном виде, законсервируют его?

Я, естественно, придумываю и утрирую, чтобы подсветить для вас полярные точки зрения и дать старт для написания эссе. Не соглашайтесь со мной, доказывайте свою точку зрения, аргументированно дерзите, но не будьте равнодушными. Профсоюзу интересно мнение молодых обо всем, что происходит в образовании.

Пара слов об условиях

В этом году организаторы конкурса расширили список тех, кто может участвовать в конкурсе. Профсоюз и «Учительская газета-Москва» включили в список потенциальных конкурсантов молодых преподавателей вузов. Так же как и педагоги учреждений общего, среднего профессионального и дополнительного образования, они не должны быть старше 30 лет, а их стаж не должен превышать трех лет. К участию в конкурсе по традиции приглашаются студенты, которые получают педагогическую специальность.

Вы, кстати, можете прислать в оргкомитет не только эссе. Положение о конкурсе разрешает использовать при создании творческой работы разные жанры. Только роман или поэму о перипетиях дистанционного обучения написать не получится - слишком уж внушительный формат. Жюри готово принять от вас работу от 4000 до 8000 знаков. Но ведь это вам на руку? Несколько страничек текста - это концентрированные мысли и минимум шансов «разлить воду».

Не буду утруждать вас пересказом всех деталей положения о конкурсе, но, пожалуйста, внимательно прочитайте его, перед тем как сядете писать. Вы найдете его на сайте **mgoprof.ru**, проделав путь в несколько кликов: главная страница сайта - раздел «Документы» - подраздел «Постановления Президиума МГО Профсоюза» - список документов за июнь 2020 года.

Так что такое дистант для образования - временная мера или новая реальность?.. Ждем именно ваш ответ на этот вопрос.

Ксения ЗОТКИНА,
главный специалист информационного отдела МГО профсоюза

Материалы принимаются на почту *zotkinakv@mgoprof.ru* с 10 августа по 9 октября.

УГ МОСКВА
Учительская газета

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР
Лора ЗУЕВА

Первый заместитель главного редактора - ответственный секретарь
Ирина ШВЕЦ

Генеральный директор
Валерий ГУНДАРЕВ

Ведущий редактор
Лора ЗУЕВА

Компьютерная верстка
Константин ГРЕССЕЛЬ
Олег МАТЮНИН

Зав. корректурой
Екатерина ШМИДТ

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

Учредитель
АО «Издательский дом «Учительская газета»

Издатель
АО «Издательский дом «Учительская газета»

«Учительская газета-Москва» 12+
Номер выпуска 33 (10842)
18 августа 2020 года

Время подписания в печать
14.00
17 августа 2020 г.

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

Отпечатано в типографии
ОАО «Московская газетная типография»
123995, г. Москва,
ул. 1905 года, д. 7, стр. 1

Тип. 1595

Индексы: 19690, 16807

Тираж 1000 экз.

Цена договорная

© «Учительская газета».
Все права защищены.
Перепечатка допускается только по письменному согласованию с редакцией, ссылка на «УГ» обязательна.

Ⓚ - материал печатается на коммерческой основе.
Редакция не несет ответственности за достоверность информации, данной в рекламном объявлении.

Точка зрения автора может не совпадать с позицией редакции.
Рукописи, фотографии, рисунки не рецензируются и не возвращаются.

Молодые в ответе

Столичная ассоциация молодых педагогов набирает обороты. Многие молодежные объединения уже к нам присоединились. А вы слышали о нас? Если еще нет, читайте ответы на самые частые вопросы.

Что такое САМП?

САМП - это ассоциация общественных организаций «Столичная ассоциация молодых педагогов» при Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Чем занимается САМП?

Наша цель - объединение и координация деятельности общественных организаций молодых педагогов образовательных организаций города Москвы. Мы поддерживаем социальные инициативы, помогаем обмену опытом, вовлекаем молодежь в работу профсоюзных организаций и вместе с тем формируем положительный имидж системы московского образования.

Какова структура САМП?

САМП состоит из советов молодых педагогов образовательных организаций. Председатели этих советов входят в Конференцию САМП.

Председатели советов на уровне межрайонов и члены президиума - в Совет САМП.

Президиум САМП составляют его председатель и заместители, представители советов молодых педагогов при территориальных профсоюзных организациях и представители Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования.

Чем полезна САМП?

САМП дает возможность войти в профессиональное сообщество молодых, творческих педагогов Москвы. Становясь частью нашей команды, вы получаете поддержку при реализации своих программ, проектов, исследований. При необходимости мы проконсультируем вас по методическим, организационным и другим вопросам деятельности советов молодых педагогов. Присоединяясь к нам, вы сможете представлять интересы молодых педагогов на разных уровнях системы образования Москвы; проводить мероприятия на уровне города и для коллег из Центрального федерального округа, а также участвовать в них.

Как совету молодых педагогов нашей образовательной организации попасть в САМП?

Заполнить форму заявления, которую можно получить у председателя своего межрайонного совета молодых педагогов. Перед этим председатель совета молодых педагогов образовательной организации должен заручиться поддержкой большинства молодых педагогов своего коллектива.

Как связаться с президиумом САМП?

Через наши социальные сети (чтобы найти нас, вбейте в поисковой строке Facebook название «Столичная ассоциация молодых педагогов») или по электронной почте (пишите на ***mgo.samp@gmail.com***).

Каковы условия нахождения в САМП?

Нужно быть молодым педагогом не старше 30 лет и состоять в совете молодых педагогов своей образовательной организации, который должен являться членом САМП.

Обязательно ли участвовать во всех мероприятиях?

Вы можете участвовать только в тех мероприятиях, которые будут интересны и полезны для профессионального и личностного роста именно вам.

Можно ли ограничиться членством в профсоюзе, чтобы принимать участие в мероприятиях САМП?

Нет. Мы проводим мероприятия только для наших членских организаций.

Какие мероприятия вы проводите?

От развлекательных до образовательных! Наиболее значимые события весны и лета - это акция #САМПкоДнюПобеды, интеллектуальная «Игра профсоюзных умов», фестиваль педагогических мастерских «Общайся! Создавай! Применяй!» для молодых педагогов Москвы и других регионов. Также мы участвовали во Всероссийской акции «Мы вместе», которая направлена на помощь медицинским работникам.

Могу ли я предложить свое мероприятие?

Конечно! Достаточно написать нам и дать свое предложение.

Елена САНИНА,
председатель САМП,
Владислав МЕДВЕДЕВ,
член президиума САМП

Заходите на страничку Столичной ассоциации молодых педагогов в Facebook!