



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

## ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА ПОСТАНОВЛЕНИЕ

---

12 октября 2020 г.

г. Москва

№ 3-7

### О Концепции федерального проекта Профсоюза «Профсоюзное образование»

В целях организационного укрепления Профсоюза в части реализации мер по созданию эффективной системы непрерывного обучения профсоюзных кадров и повышению эффективности формирования и использования кадрового резерва в организациях Профсоюза (пункт 3.1.16 постановления VIII Съезда Профсоюза от 20 марта 2020 № 8-1), на основании результатов деятельности рабочей группы Центрального Совета Профсоюза по разработке федерального проекта Профсоюза «Профсоюзное образование», **Исполнительный комитет Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Одобрить Концепцию федерального проекта Профсоюза «Профсоюзное образование» (приложение № 1).

2. В целях реализации Концепции поручить рабочей группе Центрального Совета Профсоюза по разработке федерального проекта Профсоюза «Профсоюзное образование» подготовить дополнительные материалы проекта (перечень мероприятий, дорожную карту, описание системы управления проектом и др.) для утверждения на заседании Исполнительного комитета Профсоюза в декабре 2020 г.

3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителей Председателя Профсоюза Куприянову Т.В., Дудина В.Н., Авдеенко М.В.

Председатель Профсоюза

Г.И. Меркулова

Приложение № 1  
к постановлению  
Исполкома Профсоюза  
от 12 октября 2020 г. № 3-7

## КОНЦЕПЦИЯ ПРОЕКТА «ПРОФСОЮЗНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ НА 2020-2025 ГОДЫ»

### ВВЕДЕНИЕ

Современное общество характеризуется становлением экономического и общественного уклада нового постиндустриального типа. Это связано с ускорением темпов технологических изменений, с увеличением доли работников, труд которых все более включает интеллектуальную и творческую составляющие. Согласно докладу Международной организации труда «Работать ради лучшего будущего» (2019 г.), происходящие в последнее десятилетие изменения сферы труда порождают вызовы, требующие неотложного внимания.

Благодаря технологическим достижениям – автоматизации, робототехнике, искусственному интеллекту – трансформируются старые и создаются новые рабочие места. Сфера труда в системе образования также динамично меняется, что *требует новых стратегий социального диалога с работодателями, разработки новых моделей социального партнёрства*. Развитие новых форматов социального диалога призвано обеспечить справедливость, законность, оперативность решений новых проблем в сфере труда. Существенные технологические изменения и связанные с ними новые типы профессиональной деятельности и социальной активности *требуют формирования новых социальных норм, ролей и ценностей* для работников, трудовых коллективов и профессиональных союзов.

Очевидно, что с развитием технологий более простые операции технологизируются и автоматизируются, что позволяет перейти в область более сложных операций. Чтобы быть востребованным, нужно постоянно учиться и развивать собственные персональные компетенции. Нужны программы *непрерывного повышения квалификации и профессионального мастерства* не только для педагогических работников (как гарантии обеспечения их трудовой занятости и мобильности), но и для профсоюзных работников и профактива. Формирующийся новый технологический уклад *требует новых платформенных и сетевых инструментов* для решения актуальных профессиональных задач.

Нарастает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в системе образования. Развитие программ сопровождения профессиональной и общественной деятельности молодежи должно опираться не только на *новые социальные технологии*, но и *цифровую и мобильную информационную*

*инфраструктуру*, соответствующую культурным запросам молодого поколения педагогических работников.

По данным многочисленных исследований развития человеческого капитала всё более востребована концепция управления талантами, нацеленная на *управление высокоэффективными сотрудниками*. Таланты создают дополнительную стоимость и конкурентное преимущество организации, в которой работают. У талантов выше производительность и эффективность, они создают лучшие продукты. Очевидно, что для Профсоюза востребованы *технологии возвращения и сохранения лидеров внутри профсоюзной системы*, для чего необходимы новые технологии профессионально-личностного сопровождения.

Обозначенные тенденции должны стать основой содержания и поэтапной реализации проекта «Профсоюзное образование» в деятельности Профсоюза на 2020-2025 г.г.

## I. АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТА

Проект Общероссийского Профсоюза образования «Профсоюзное образование на 2020-2025 годы» разрабатывается в соответствии приоритетными направлениями деятельности Общероссийского Профсоюза образования на 2020-2025 гг.

Проект обеспечивает реализацию уставных задач Общероссийского Профсоюза образования по организационному укреплению Профсоюза в части реализации мер по созданию эффективной системы непрерывного обучения профсоюзных кадров и повышению эффективности формирования и использования кадрового резерва в организациях Профсоюза.

Являясь системным развитием Концепции формирования и развития образовательного Комплекса Общероссийского Профсоюза образования, направленной на формирование единого образовательного пространства Профсоюза и систему обучения, подготовки и переподготовки профсоюзных кадров и актива (2016 г.), проект ориентирован на формирование образовательной платформы в автоматизированной информационной системе Профсоюза, создаваемой в рамках реализации проекта «Цифровизация Общероссийского Профсоюза образования» (2020 г.).

Проект призван сформировать систему формирования и управления профсоюзными знаниями, основанную на единых корпоративных и технологических принципах, что предполагает выстраивание профсоюзного обучения, основанного на применении современных моделей и образовательных технологий обучения, развитии дистанционных и электронных форматов обучения, актуализации содержания и стандартизации подходов реализации образовательных программ, модернизации ранее созданных организационных структур, в том числе региональных школ профсоюзного актива, реализации комплекса инновационных и экспериментальных программ, направленных на апробацию новых форматов и инструментов профсоюзной работы.

## II. МИССИЯ ПРОЕКТА

Построение корпоративной системы обучения Профсоюза связана с общими стратегическими ориентирами концепции социально-экономического развития России «Россия страна возможностей», базирующейся на четырех ключевых принципах: 1) строить политику вокруг человека, его благополучия, интересов и запросов; 2) расширять пространство свободы для человека; 3) осуществлять технологический прорыв; 4) открытость страны, ее нацеленность на активное участие в мировых процессах и интеграционных проектах.

**Миссия Проекта – становление Общероссийского Профсоюза образования как самообучающейся организации** на основе внедрения модели и технологий корпоративного обучения; **создание современных условий для содействия опережающему профессиональному развитию** членов Профсоюза на основе внедрения автоматизированных средств управления системой актуальных знаний (умений и компетенций).

В рамках реализации проекта предполагается:

1) **формирование системы корпоративных профсоюзных знаний**, охватывающей все уровни членства в организации, как ключевого ресурса и направления развития и деятельности Общероссийского Профсоюза образования на 2020-2025 гг.;

2) **модернизация деятельности** сети региональных (межрегиональных) и местных школ профсоюзного актива (центров подготовки и обучения кадров и др.) на основе формирования автоматизированных информационно-образовательных систем.

3) **обеспечение права педагогов – членов Профсоюза – на качественное дополнительное профессиональное образование**, в том числе об особенностях профессиональной и трудовой деятельности педагогических работников в современных условиях;

4) **повышение мотивации профсоюзного членства** на основе позиционирования Профсоюза как современной «самообучающейся организации», эффективно защищающей права своих членов;

5) **расширение сферы деятельности** Общероссийского Профсоюза образования как общественной профессиональной организации, учитывающей изменения в социокультурном окружении современного образования (в том числе на основе реализации исследовательских, экспериментальных, научных программ и проектов).

Таким образом, Профсоюз должен стать организацией, ориентированной на максимальное вовлечение своих членов в процесс непрерывного обучения и саморазвития с целью повышения возможностей для своего профессионального роста, развития своей профсоюзной организации и Профсоюза в целом.

## III. СУЩНОСТЬ ПРОЕКТА

Ключевой идеей Проекта является реализация модели корпоративного образования, которое предполагает:

- выявление и формирование корпоративной системы знаний и ценностей Профсоюза как организации и общественного движения;
- формирование управляемой централизованной системы распространения профсоюзных знаний среди всех членов Профсоюза в соответствии с их профсоюзной позицией и потребностями (в том числе на основе использования единой технологической платформы);
- формирование системы применения корпоративных знаний в профсоюзной деятельности (в том числе использование образовательных стажировок, реализация сетевых проектов и исследований, распространение инновационного опыта, передача экспертных знаний и навыков, внедрение инструментов оценки знаний и мониторинга).

Реализация корпоративного образования опирается на командное взаимодействие (формирование региональных команд по реализации образовательных программ), каскадный принцип реализации образовательных программ (обучение региональных команд на базе федерального Учебного центра Профсоюза и последующая реализация образовательных программ в регионах с единым тьюторским сопровождением) и объединение ресурсов профсоюзных организаций всех уровней для реализации целей и задач развития Профсоюза.

Образовательной платформой по реализации корпоративного обучения призвана стать автоматизированная информационно-образовательная система (АИС «Профсоюза образования», Learning managing system (LMS)). В рамках проекта предполагается разработка системной оболочки, размещаемой на сервере внутренней компьютерной сети Профсоюза в рамках проекта «Цифровизация Общероссийского Профсоюза образования» (АИС), на которую будут размещены сетевые курсы и образовательные программы, доступ к которым будет открыт с любого рабочего места через личный кабинет члена Профсоюза.

Предполагается, что каждый работник и член Профсоюза будет иметь доступ к информационным и образовательным ресурсам в любое удобное время, в том числе смогут сами выбирать, какое обучение им необходимо (выбор обучающих программ) для своего профессионального и личностного развития. Это обеспечивает каждому члену Профсоюза:

- каналы повышения уровня профессионального и общего образования на протяжении всей жизни;
- условия сохранения конкурентоспособности на рынке труда;
- возможность использования информационно-образовательной системы Профсоюза на условиях индивидуальной свободы выбора времени, места, темпов и траектории профсоюзного и профессионального обучения.

В рамках проекта реализуется актуальное содержание образовательных программ, направленное: на развития и удержание профессионального и социального лидерства в современных условиях; на становление актуальных компетенций и личностного потенциала кадрового актива Профсоюза; на формирование системного мышления и стратегий управления профсоюзной

организацией в образовании; на реализацию проектного управления и управления талантами и др.

**Приоритетные направления образовательных программ:**

- «**Стратегия и Управление**» (в том числе: «Управление организацией», «Социальный менеджмент» «Управление изменениями», «Развитие кадров», «Форсайт-технологии» и др.);
- «**Лидерство**» (в том числе: «Современный менеджмент», «Лидерство в организации», «Эффективная коммуникация», «Переговоры и презентации», «Тайм-менеджмент», «Мотивация»);
- «**Управление проектами**» (в том числе: «Методология проектирования», «Дизайн среды», «Развитие команды», «Управление ресурсами», «Мониторинг и аналитика» и др.);
- «**Офис-менеджмент**» (в том числе: «Администрирование», «Операционная эффективность», «Корпоративная культура», «Эмоциональный интеллект», «Управление спорами и конфликтами», «Финансовая грамотность», «Правовая культура» и др.).

В рамках проекта будут реализованы образовательные программы:

- «**Профсоюз – союз профессионалов**» (общая типовая программа для всех членов Профсоюза);
- «**Профсоюзный менеджмент**» (общая типовая программа для всех членов профсоюзного актива);
- «**Лидерство в Профсоюзе**» (формирование образовательных программ с учетом модели профсоюзного лидерства и модели профсоюзного роста для всех членов выборных профсоюзных органов) и др.

Образовательные программы, разрабатываемые и реализуемые в рамках Проекта, опираются на наработанные лучшие практики реализации образовательных программ Общероссийского Профсоюза образования (ВПШ, тренинг-лагерь, учебные курсы и обучающие семинары учебно-методического центра «Гармония» и др., в том числе опыт сети региональных (межрегиональных) школ профсоюзного актива организаций Профсоюза).

**Целевые группы первого этапа реализации проекта:**

- *члены Профсоюза (профсоюзный резерв)*;
- *профсоюзный актив* (активные члены выборных органов региональных (межрегиональных), местных и первичных профсоюзных организаций);
- *штатные работники Профсоюза* (работники аппаратов Профсоюза, его региональных (межрегиональных), местных организаций);
- *руководители Профсоюза* (председатели (заместители председателя) первичных профсоюзных организаций, местных профсоюзных организаций, региональных (межрегиональных) профсоюзных организаций).

**Целевые группы второго этапа реализации проекта:**

- педагогические работники системы образования;
- управленческие кадры системы образования;
- работники организаций и предприятий других отраслей.

#### IV. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

**Цель Проекта** – создание профсоюзной корпоративной системы знаний и ценностей, адекватной современным социокультурным изменениям профессиональной жизнедеятельности работников российского образования.

**Задачи Проекта:**

1. Сформировать Концепцию корпоративной культуры Профсоюза как современной самообучающейся организации на основе выделения корпоративных профсоюзных ценностей и знаний.

2. Разработать атлас компетентностных профилей профсоюзных кадров и актива, модель профсоюзного лидерства и модель профсоюзного роста как рамочных инструментов, определяющих общую идеологию и стратегию возвращения профсоюзных кадров новой формации, гармоничных изменяющимся социокультурным реалиям.

3. Разработать «Стандарт» реализации образовательных программ Профсоюза, рамочно определяющий системные принципы, нормы, процедуры, требования и результаты реализации образовательных программ.

4. Разработать образовательные программы, направленные на формирование «нового мышления» и актуальных профессиональных, социальных и личностных компетенций для всех категорий работников выборных органов Профсоюза, актива и членов Профсоюза.

5. Разработать и сформировать в автоматизированной информационной системе проекта «Цифровой Профсоюз» целостную образовательную платформу (Learning Management System, LMS), обеспечивающую: формирование единого профсоюзного образовательного контента, системы образовательной коммуникации, системы контроля образовательной деятельности обучающихся и результатов обучения, системы индивидуальной рассылки образовательных, информационных и иных материалов и др.

6. Разработать и апробировать внедрение каскадно-циклической модели обучения профсоюзных кадров, опирающуюся на ресурсы Учебного центра Профсоюза и региональные инструменты развития профсоюзных кадров, в том числе на основе создания региональных экспериментальных стажировочных площадок Профсоюза, и основанную на «пакетном принципе» упаковки реализуемых образовательных программ: разработка образовательных программ и комплекса их учебно-методического и дидактического сопровождения; подготовка региональных тьюторов по реализации программ в региональных (межрегиональных) организациях; формирование технического задания и делегирование нижестоящим структурам Профсоюза последующего администрирования программ.

7. Разработать целевую программу инновационной деятельности профсоюзных организаций, направленную на развитие их инновационной деятельности по разработке и апробации новых форматов и инструментов

профсоюзной работы, как механизм формирования и обновления содержания образовательных программ Профсоюза.

8. Разработать и апробировать на уровне первичной профсоюзной организации механизмы участия первичной профсоюзной организации в обеспечении условий для профессионального развития педагогических кадров образовательной организации.

9. Инициировать разработку и реализацию совместных образовательных, научных, культурных и исследовательских программ и проектов Профсоюза с различными международными и российскими организациями (образовательными, научными, культурными и др.) на основе заключения двусторонних соглашений о сотрудничестве, в том числе с региональными организациями, вовлеченными в систему развития педагогических кадров.

## **V. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА**

Для реализации целей и задач Проекта на всех уровнях Профсоюза может формироваться целевое финансирование обозначенных мероприятий.

## **VI. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ**

Для координации реализации Проекта в структуре аппарата Профсоюза может быть сформирован Проектный Офис, объединяющий управленческий и организационный кадровый потенциал проектов «Цифровизация Общероссийского Профсоюза образования» и «Профсоюзное образование», для системного управления внутриорганизационными проектными мероприятиями.

Проектный офис – подразделение (возможно, виртуальное), организующее планирование и контроль общей проектной деятельности, методологическую и административную поддержку, развитие проектно-ориентированной системы управления в организациях Профсоюза, управление отдельными (в том числе межрегиональными) рабочими группами проектов.

Организационное управление Проектом на всех уровнях Профсоюза должно опираться на имеющийся опыт деятельности кадрового профсоюзного обучения (Учебные центры, Профсоюзные Школы, Школы актива, профсоюзный всеобуч и др.).

В рамках реализации каскадного подхода предполагается формирование временных региональных (межрегиональных) проектных групп обучения.

## VII. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

### Целевые показатели реализации проекта

N п/п	Цель, целевой показатель, дополнительный показатель	Уровень контроля	Базовое значение		Период, год					
			Значение	Дата	2021	2022	2023	2024	2025	
1.	Цель: создание профсоюзной корпоративной системы знаний и ценностей, адекватной современным социокультурным изменениям профессиональной жизнедеятельности работников российского образования	Исполком								
1.1.	доля работников Профсоюза, охваченных профсоюзным образованием на основе корпоративной LMS, %	Исполком	0	01.2021	0	3	5	10	15	
	- в региональных (межрегиональных) организациях, %		0		0	25	25	50	50	
	- в местных организациях, %	Постоянная комиссия	0		0	10	20	30	40	
	- в первичных организациях, %		0		0	10	20	30	40	
	- в первичных организациях обучающихся, %	ЦС	0		0	10	20	30	40	
1.2.	доля членов профсоюзного актива, охваченных профсоюзным образованием на основе корпоративной LMS, %	Исполком	0	01.2021	0	5	10	15	25	
1.3.	доля членов Профсоюза, охваченных профсоюзным образованием на основе корпоративной LMS, %	Исполком	0	01.2021	0	3	5	10	15	
1.4.	доля представителей других отраслей в общей численности лиц, охваченных корпоративным профсоюзным образованием на основе корпоративной LMS, %	Исполком	0	01.2021	0	0	0	3	5	