

Дата поступления рукописи в редакцию: 02.07.2026 г.

Дата принятия рукописи в печать: 30.07.2026 г.

*ЗАИКИНА Маргарита Сергеевна,
Северо-Кавказский федеральный университет,
д. 1, ул. Пушкина, Ставрополь, 355017, Российская Федерация,
<https://orcid.org/0009-0008-9193-885X>,
e-mail: margarita-malikova1995@yandex.ru*

*Научный руководитель:
ЗРИТНЕВА Елена Игоревна,
доктор педагогических наук, профессор,
e-mail: ezritneva@ncfu.ru*

ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Аннотация. В статье рассматривается потенциал профсоюзной организации в учреждениях среднего профессионального образования (СПО) как ресурса профессионального и личностного развития педагога. Показано, что традиционное восприятие профсоюза преимущественно как структуры, ориентированной на защиту трудовых прав, существенно сужает понимание его возможностей. На основе функционального подхода выделены и описаны ключевые роли профсоюзной организации: защитная, развивающая, социально-партнёрская, мотивационная, коммуникативная, информационная и социально-поддерживающая. Обосновывается, что реализация этих функций способствует формированию у педагогов СПО устойчивой профессиональной мотивации, развитию компетенций, включённости в управление образовательной организацией, профилактике профессионального выгорания. Делается вывод о необходимости целенаправленного использования потенциала профсоюзной организации как инструмента управления качеством педагогического труда в системе СПО.

Ключевые слова: профсоюз, среднее профессиональное образование, профессиональное развитие педагога, социальное партнёрство, мотивация, профессиональное сообщество.

*ZAIKINA Margarita Sergeevna,
North Caucasus Federal University*

*Academic supervisor:
ZRITNEVA Elena Igorevna,
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor*

THE UNION ORGANIZATION IN THE SYSTEM OF SECONDARY PROFESSIONAL EDUCATION AS A RESOURCE FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS

Annotation. The article examines the potential of a trade union organization in secondary vocational education (SVE) institutions as a resource for the professional and personal development of teachers. It is shown that the traditional perception of a trade union as primarily a structure focused on protecting labor rights significantly limits the understanding of its capabilities. Based on a functional approach, the key roles of a trade union organization are identified and described: protective, developmental, socio-partnership, motivational, communicative, informational, and socio-supportive. It is substantiated that the implementation of these functions contributes to the formation of stable professional motivation among secondary vocational education teachers, the development of competencies, involvement in the management of educational organizations, and the prevention of professional burnout. The article concludes that it is necessary to purposefully use the potential of the trade union organization as a tool for managing the quality of teaching in the secondary vocational education system.

Key words: trade union, secondary vocational education, teacher professional development, social partnership, motivation, and professional community.

Введение

Современная система среднего профессионального образования функционирует в условиях усиливающихся требований к качеству подготовки кадров, динамичных изменений нормативно-правовой базы и возрастающей нагрузки на педагогов. В этих условиях особое значение приобретает поиск ресурсов, способных поддерживать профессиональное и личностное развитие преподавателей, укреплять их мотивацию и снижать риски профессионального выгорания.

Традиционно профсоюзная организация в образовательной среде воспринимается преимущественно как структура, обеспечивающая защиту трудовых прав работников и решение вопросов оплаты труда, отпусков и социальных гарантий. Однако такой взгляд не отражает всего спектра возможностей профсоюза как института, влияющего на профессиональную траекторию педагога, развитие его компетенций и степень участия в управлении образовательной организацией.

Цель статьи – проанализировать функции профсоюзной организации в системе СПО и показать её потенциал как ресурса профессионального и личностного развития педагога.

Материалы и методы исследований

В Российской Федерации в едином реестре Профсоюза насчитывается 71 242 организации [4], из которых к системе среднего профессионального образования относятся 2 798 учреждений, это 61,62% от общего числа образовательных организаций СПО в стране [3].

На начало 2025/2026 учебного года, согласно данным министерства просвещения Российской Федерации о кадровом составе системы среднего профессионального образования, общее количество работников составляет 361 299 человек. При этом 76 143 человека имеют стаж работы от 3 до 10 лет, а 285 156 работников – стаж 10 лет и более [3]. Преобладание сотрудников с большим стажем свидетельствует о том, что именно эта категория в наибольшей степени представлена в профессиональном сообществе и, как правило, обладает более устойчивыми связями с профсоюзами. Относительно низкая численность работников с меньшим стажем указывает на недостаточную вовлеченность молодых специалистов в профсоюзное движение. Это позволяет сделать вывод о том, что молодое поколение работников в недостаточной мере информировано о преимуществах и возможностях профсоюзного членства. В этих условиях особое значение приобретает четкое понимание персоналом сущности, функций и преимуществ профсоюзов как института защиты их трудовых прав и интересов. Рассмотрим основные функции профсоюза и те возможности, которые предоставляет членство в нем работникам системы среднего профессионального образования.

Главным инструментом профсоюзной организации традиционно является защитная (право-

вая) функция [5; 12], которая включает в себя:

- контроль соблюдения требований Трудового кодекса РФ, локальных нормативных актов, тарифных ставок, учебной нагрузки;
- сопровождение педагогов в конфликтных ситуациях с администрацией (сокращение, дисциплинарные взыскания, перераспределение нагрузки, прохождение аттестации);
- консультирование по вопросам оформления кадровой документации, предоставления отпусков, получения льгот и компенсаций, оплаты сверхурочной работы.

Правовая защищённость способствует снижению тревожности и чувства неуверенности у педагога, создаёт психологические условия для профессиональной инициативы [18]. При наличии надёжной правовой поддержки преподаватель в большей степени готов осваивать новые практики, участвовать в конкурсах, проектах, программах повышения квалификации, то есть проявлять активность, непосредственно связанную с его развитием.

Для содействия профессиональному росту и обновлению компетенций акцентируется развивающая функция профсоюза [6; 11], которая проявляется в организации и поддержке различных форм профессионального роста педагога. Профсоюзные организации в СПО могут:

- инициировать и проводить семинары, мастер-классы, вебинары по методике преподавания, проектной деятельности, реализации ФГОС СПО, организации воспитательной работы;
- поддерживать участие педагогов в профессиональных конкурсах («Учитель года», методические конкурсы, чемпионаты Профессионалы и др.);
- содействовать получению дополнительного образования и повышению квалификации (договорённости с провайдерами образовательных услуг, льготные условия обучения, организация обучения в межкурсовый период);
- обеспечивать распространение лучшего педагогического опыта через заседания, круглые столы, публикации, конкурсы методических разработок.

Таким образом, профсоюз выступает не только как структура защиты, но и как субъект профессионального развития, участвуя в формировании индивидуальных образовательных маршрутов педагогов и повышении качества образовательного процесса в целом. Так, в 2025 году реализован федеральный проект «Профсоюзное образование», ставший основой для формирования корпоративной образовательной среды Профсоюза и предоставления профсоюзным кадрам и активу, членам Профсоюза новых возможностей в развитии их профессионально-личностного потенциала посредством использования профсоюзных средств и форм непрерывного развития. В ходе реализации федерального проекта утверждена Концепция корпоративного развития членов

Профсоюза, определяющая последовательность этапов и программ обучения членов Профсоюза для обеспечения их последовательной вовлеченности в деятельность Профсоюза; сформирована база нормативных локальных актов Профсоюза для регламентации процессов профсоюзного корпоративного образования; разработана платформа дистанционной образовательной среды Профсоюза для реализации стандартизированных программ и индивидуальных маршрутов корпоративного обучения. Во взаимодействии с Российской академией образования открыта научная лаборатория проблем непрерывного развития педагогических кадров, деятельность которой направлена на выявление актуальных направлений, форм и содержания профессионально-личностного развития педагогических и управленческих кадров системы образования [4].

С целью участия педагогов в управлении образовательной организацией выделяется социально-партнёрская функция профсоюза в СПО, которая связана с представлением интересов педагогов в системе управления образовательной организацией [5; 7; 14]. Данная функция реализуется через:

- участие профсоюзной организации в разработке и обсуждении локальных нормативных актов (положения об оплате труда, премировании, аттестации, стимулирующих выплатах и др.) [5];
- представление и защиту интересов педагогического коллектива на уровне администрации колледжа/техникума, органов управления образованием, отраслевых комиссий и советов [5; 13].

Вовлечение педагогов в процессы обсуждения и принятия управленческих решений через профсоюз способствует формированию у них навыков аргументированного отстаивания профессиональной позиции, развитию гражданской и профессиональной активности, а также повышает степень идентификации с образовательной организацией.

Проведя анализ реализации Указов Президента Российской Федерации 2012 года, на основании официальных данных Федерального статистического наблюдения, появляется возможность сделать вывод о том, что за 4,5 года (2020 г. – 1 полугодие 2024 г.), учитывая сложившийся за этот период индекс потребительских цен, рост среднемесячной заработной платы у преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций (СПО) составил 83% (или 25%). При этом с учетом принятого федеральным законом порядка установления минимального размера оплаты труда его величина с 1 января 2020 года по 1 января 2025 года возросла на 85 % [4].

Карьерное продвижение и признание заслуг педагога раскрывают мотивационный потенциал профсоюзной организации, который проявляется в поддержке карьерного роста, системы поощрений и признания профессиональных достижений

педагогов [8; 15]. В рамках данной функции профсоюз может:

- инициировать представление педагогов к государственным и отраслевым наградам, поощрениям, почётным грамотам, стипендиям и премиям [5];
- сопровождать молодых специалистов через программы наставничества, адаптационные мероприятия, вводные встречи [17];
- участвовать в формировании критериев стимулирующих выплат, добиваясь того, чтобы качественные показатели труда педагога находили реальное отражение в его доходе [18; 19].

Мотивационная функция позволяет выстраивать долгосрочную профессиональную траекторию – от молодого специалиста до лидера профсоюзной организации, методиста, наставника, что укрепляет устойчивость профессиональной идентичности и снижает риск текучести кадров.

В период с 2020 по 2025 г. значительно возросла активность и вовлеченность молодых педагогических работников в деятельность Советов молодых педагогов и клубов «Наставник», созданных в большинстве регионов страны. Тем не менее, существует необходимость дальнейшего совершенствования процессов интеграции молодых специалистов в региональные и межрегиональные проекты, направленные на решение актуальных задач адаптации молодых специалистов к педагогической деятельности в образовательных организациях, создания условий для их непрерывного профессионального развития на основе использования института наставничества, участия в конкурсном педагогическом движении. Для достижения максимальной эффективности деятельности Советов молодых педагогов и клубов «Наставник», создания условий для профессионального и карьерного роста молодых специалистов, формирования кадрового резерва в сфере образования и в Профсоюзе важно повышать уровень правовой, экономической и медиаграмотности молодых педагогов, усиливать обмен лучшими педагогическими и социальными практиками, в том числе между регионами [4].

В целях формирования профессионального сообщества педагогов выделяется коммуникативная функция профсоюза [6; 8]. Профсоюзные структуры могут:

- организовывать профессиональные коммуникационные площадки (педагогические советы, профсоюзные собрания, дискуссионные клубы, тематические круглые столы);
- поддерживать неформальное общение (праздники, выездные мероприятия, клубы по интересам, спортивные соревнования).

Расширение профессиональных и межличностных связей способствует обмену опытом, появлению совместных проектов, горизонтальному распространению инновационных практик [8]. Взаимодействие с коллегами из разных цикловых комиссий и образовательных организаций рас-

ширяет профессиональный кругозор педагога и усиливает его включённость в профессиональное сообщество.

Информационная функция профсоюзной организации заключается в своевременном информировании педагогов об изменениях в нормативно-правовом регулировании и профессиональных требованиях [13; 16]. Профсоюз:

- оповещает о новых нормативных актах, изменениях в системе оплаты труда, требованиях к аттестации и профессиональных стандартах;
- разъясняет, каким образом данные изменения отражаются на деятельности конкретного педагога, какие документы необходимо оформить, какие риски и возможности формируются.

Такая информационная поддержка позволяет педагогу осознанно планировать собственное профессиональное развитие, своевременно адаптироваться к изменениям и целенаправленно формировать необходимые компетенции.

Социально-поддерживающая функция и обеспечение баланса «работа – жизнь», традиционно связана с оказанием помощи в различных жизненных ситуациях [18]. Она включает:

- предоставление материальной помощи при возникновении сложных жизненных обстоятельств, поддержке в период болезни, по случаю юбилеев, выхода на пенсию и др. [5];
- организацию и предоставление льготных путёвок, санаторно-курортного лечения, культурно-досуговых мероприятий [5].

Реализация данной функции способствует поддержанию баланса между профессиональной и личной сферами жизни педагога. Удовлетворение базовых социальных потребностей, ощущение поддержки и уважительного отношения со стороны профессионального сообщества создают предпосылки для сохранения мотивации, снижения эмоционального выгорания и повышения устойчивости к профессиональным стрессам.

Реализованный в Профсоюзе в 2020-2024 годах федеральный проект «Профсоюз – территория здоровья» был направлен на продвижение в профессиональной среде работников образования – членов Профсоюза образцов культуры профессионального здоровья и долголетия. Проект сформировал условия для системной реализации уставных задач Профсоюза по осуществлению организации и проведения оздоровительных, спортивных и культурно-просветительных мероприятий, популяризации культуры здоровья как базовой ценности и распространения здорового образа жизни (ЗОЖ). Развитие и укрепление единого информационного пространства Профсоюза является важнейшим условием для решения уставных задач и повышения эффективности работы Профсоюза. В отчетный период модель информационного сопровождения деятельности Профсоюза претерпела значительные изменения. Это было обусловлено влиянием пандемии коронавируса и вынужденным переходом на цифро-

вые технологии, что привело к значительному усилению в Профсоюзе роли онлайн-коммуникаций [4].

Заключение

Проведённый анализ позволяет рассматривать профсоюзную организацию в системе среднего профессионального образования как многокомпонентный ресурс профессионального и личностного развития педагога. Наряду с традиционной защитной функцией профсоюз выполняет развивающую, социально-партнёрскую, мотивационную, коммуникативную, информационную и социально-поддерживающую функции, комплексная реализация которых:

- обеспечивает защиту трудовых прав и правовую безопасность педагога;
- создаёт условия для непрерывного профессионального развития и карьерного роста;
- вовлекает педагогов в управление образовательной организацией и формирует активную профессиональную позицию;
- укрепляет профессиональное сообщество и поддерживает позитивный социально-психологический климат;
- способствует сохранению мотивации и профилактике профессионального выгорания.

Использование потенциала профсоюзных организаций как инструмента управления качеством педагогического труда в СПО требует осознания этой роли как со стороны администрации образовательных организаций, так и со стороны самих педагогов и профсоюзных лидеров.

Список литературы:

- [1] Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». // СПС КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 22.07.2026).
- [2] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. действующая). // СПС КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 22.07.2026).
- [3] Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (ФГОС СПО) / Официальный сайт Министерства просвещения Российской Федерации. // СПС КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_142304/7e375ebf5b7ab8fe9b75247dcde5bd31be59b2f/ (дата обращения: 22.07.2026).
- [4] Общероссийский Профсоюз образования. – Текст : электронный // ЕСУР. – URL: <https://www.esur.ru/?ref=xranks> (дата обращения: 22.07.2026).
- [5] О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. действующая). // СПС КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (дата обращения: 22.07.2026).
- [6] Киселёв И.Я. Профсоюзное движение: теория и

практика. – М.: Норма, 2018.

[7] Ярошенко О.М. Социальное партнёрство и защита трудовых прав работников в образовании. – М.: Юрайт, 2020.

[8] Психология профессионального выгорания / под ред. В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2019.

[9] Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Знание, 2019. 308 с.

[10] Слостёнин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е.Н. Педагогика: Учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений. – М.: Академия, 2013. 576 с.

[11] Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2017. 336 с.

[12] Кравченко А.И. Социология труда: Учебник. – М.: КНОРУС, 2019. 290 с.

[13] Бондаревская Е.В. Профессиональное развитие педагога в условиях модернизации образования // Педагогика. 2016. № 8. С. 15–22.

[14] Анисимов О.С. Профсоюз как субъект социального партнёрства в системе образования // Социальная политика и социология. 2018. Т. 17. № 3. С. 112–120.

[15] Глухов А.П. Развитие профессиональной компетентности педагогов в системе среднего профессионального образования // Образование и наука. 2019. № 6. С. 45–59.

[16] Лукьянова М.И. Роль профессионального сообщества в повышении качества педагогического труда // Вопросы образования. 2020. № 4. С. 98–110.

[17] Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. 2003. № 2. С. 58–64.

[18] Колесникова И.А. Социальная поддержка педагогов как фактор профилактики профессионального выгорания // Психологическая наука и образование. 2021. Т. 26. № 1. С. 103–115.

[19] Чернышова Е.В. Профсоюзная организация образовательного учреждения как ресурс развития персонала // Управление образованием. 2017. № 5. С. 34–40.

References:

[1] Federal Law No. 273-FZ of December 29, 2012, «On Education in the Russian Federation.» // ConsultantPlus Legal Reference System. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (accessed: July 22, 2026).

[2] Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001 (current version). // ConsultantPlus Legal Reference System. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (accessed: July 22, 2026).

[3] Federal State Educational Standards for Secondary

Vocational Education (FGOS SPO) / Official website of the Ministry of Education of the Russian Federation. // ConsultantPlus Legal Reference System. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_142304/7e375ebf5b7ab8fe9b75247dcde5bd31be59b2f/ (accessed: July 22, 2026).

[4] All-Russian Trade Union of Education. – Text: electronic // ESEUR. – URL: <https://www.eseur.ru/?ref=xranks> (accessed: July 22, 2026).

[5] On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity: Federal Law No. 10-FZ of January 12, 1996 (current version). // ConsultantPlus Legal Reference System. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (accessed: July 22, 2026).

[6] Kiselev I.Ya. The Trade Union Movement: Theory and Practice. – Moscow: Norma, 2018.

[7] Yaroshenko O.M. Social Partnership and the Protection of Workers' Labor Rights in Education. – Moscow: Yurayt, 2020.

[8] Psychology of Professional Burnout / Ed. by V.V. Boyko. – St. Petersburg: Piter, 2019.

[9] Markova A.K. Psychology of Professionalism. – Moscow: Znanie, 2019. 308 p.

[10] Slastenin V.A., Isaev I.F., Shiyonov E.N. Pedagogy: Textbook for Students of Higher Pedagogical Educational Institutions. – Moscow: Akademiya, 2013. 576 p.

[11] Zeer E.F. Psychology of Professions. – Moscow: Akademicheskii Proekt, 2017. 336 p.

[12] Kravchenko A.I. Sociology of Labor: Textbook. – Moscow: KNORUS, 2019. 290 p.

[13] Bondarevskaya E.V. Professional Development of the Educator in the Context of Education Modernization // Pedagogika. 2016. No. 8. P. 15–22.

[14] Anisimov O.S. The Trade Union as a Subject of Social Partnership in the Education System // Social Policy and Sociology. 2018. Vol. 17. No. 3. Pp. 112–120.

[15] Glukhov A.P. Development of educators' professional competence in the secondary vocational education system // Education and Science. 2019. No. 6. Pp. 45–59.

[16] Lukyanova M.I. The role of the professional community in enhancing the quality of pedagogical work // Educational Studies Moscow. 2020. No. 4. Pp. 98–110.

[17] Khutorskoy A.V. Key competencies as a component of the person-centered education paradigm // Public Education. 2003. No. 2. Pp. 58–64.

[18] Kolesnikova I.A. Social support for educators as a factor in preventing professional burnout // Psychological Science and Education. 2021. Vol. 26. No. 1. Pp. 103–115.

[19] Chernyshova E.V. The trade union organization of an educational institution as a resource for staff development // Education Management. 2017. No. 5. Pp. 34–40.

