

Утверждено Постановлением Исполнительного
Комитета Казахстанского отраслевого
профсоюза работников просвещения, науки и
высшего образования
Протокол № 4 п. 1 от 25 февраля 2025 года.

КОНЦЕПЦИЯ
обучения профсоюзных кадров и актива в ОО «Казахстанский отраслевой
профессиональный союз работников просвещения, науки и высшего
образования»

- I. Паспорт**
- II. Современное состояние обучения профсоюзных кадров и актива.**
- III. Цели, задачи, принципы и основные направления развития системы обучения профсоюзных кадров и актива.**
- IV. Профсоюзное обучение.**
- V. Нормативное и финансовое обеспечение.**
- VI. Создание устойчивого механизма системы обучения профсоюзных кадров и актива.**
- VII. Ожидаемые результаты.**

I. Паспорт

Название	Концепция обучения профсоюзных кадров и актива в ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников просвещения, науки и высшего образования»
Основание для разработки	Необходимость повышения качества, формирование структурированного подхода к профсоюзному обучению.
Профсоюзный орган, ответственный за реализацию Концепции Профсоюзные органы членских организаций, ответственные за реализацию Концепции	Центральный Комитет Казахстанского отраслевого профессионального союза работников просвещения, науки и высшего образования Советы и комитеты профсоюзных организаций всех уровней
Сроки реализации	2025-2029 годы

II. Современное состояние обучения профсоюзных кадров и актива

2.1. Мировые практики профсоюзного обучения: подходы и примеры.

Мир труда претерпевает значительные изменения в условиях технологического прогресса, цифровизации, климатических, экологических и демографических вызовов.

Последствия кризисов, таких как пандемия «COVID-19», геополитическая нестабильность и экономические потрясения, обостряют эти вызовы, требуя адаптации профсоюзов к современным реалиям.

Сегодня все больше профсоюзных лидеров видят насущную потребность в обновлении. Новаторство – это, к тому же, вопрос комбинации ресурсов внутри профсоюзного движения.

Во многих странах мира существуют устойчивые традиции профсоюзного образования, которые развиваются с учетом социальных и экономических условий. Эти практики ориентированы на создание компетентных лидеров профсоюзов и укрепление их возможностей в защите прав работников. Например:

✓ Многие страны используют комплексные программы, охватывающие сразу несколько направлений (законодательство, переговорные навыки, права человека). Так, в Германии проводятся курсы, сочетающие лекции с симуляциями переговоров.

✓ В США популярны методики «обучение через действия» – использование кейсов и ролевых игр, чтобы обучить профсоюзных активистов решать реальные задачи.

✓ В Великобритании запущены мобильные приложения для обучения на ходу. Эти приложения содержат базы знаний и интерактивные тесты.

✓ В некоторых странах (например, Япония) используют VR (виртуальная реальность) для симуляции переговоров и тренировки навыков взаимодействия в кризисных ситуациях.

✓ В Европе уделяется внимание развитию навыков конструктивного диалога с работодателями. Проводятся семинары, обучающие стратегиям ведения переговоров.

✓ В Австралии и в Новой Зеландии фокус обучения сделан на повышении стандартов безопасности труда. Профсоюзы организуют тренинги по идентификации и устранению опасных условий.

✓ Во Франции действуют программы лидерского развития, которые обучают управлению стрессом, ораторскому искусству и публичным выступлениям.

✓ В Швеции действует многолетняя программа «Arbetarnas Folkbildning», которая помогает профсоюзам обучать своих членов правам и обязанностям на рабочем месте.

Международные организации, такие как Международная организация труда (МОТ), инициируют обмен опытом между профсоюзами разных стран. Проводятся международные семинары и конференции, где участники делятся успешными кейсами.

2.2. Анализ работы по профсоюзному обучению в Казахстанском отраслевом профсоюзе работников просвещения, науки и высшего образования

Приоритетным направлением работы Казахстанского отраслевого профсоюза работников просвещения, науки и высшего образования (далее Отраслевой профсоюз) является развитие системы обучения профсоюзных кадров и актива. Оно направлено на:

- развитие профессиональных и лидерских навыков;
- ознакомление с новыми нормативными правовыми актами, постановлениями профорганов и методами работы;
- повышение компетенций для защиты прав работников сферы просвещения, науки и высшего образования.

Ежегодно проводятся обучающие семинары работников правовых служб членских организаций, специалистов по вопросам организационно-кадровой работы, охраны и безопасности труда, председателей ревизионных комиссий и главных бухгалтеров членских организаций.

Центральным Комитетом Профсоюза, областными, столицы города Астаны, городов республиканского значения Алматы, Шымкент (далее членские организации), районными (городскими) комитетами профсоюза разрабатываются графики проведения семинаров по регионам, которые проводятся по мере необходимости.

Проводятся совместные обучающие семинары с участием государственных структур для подготовки профессионалов, которые смогут эффективно работать в условиях современного рынка труда. Это сотрудничество охватывает как юридические аспекты, так и экономические и социальные моменты.

Для повышения уровня обучения профсоюзных кадров проводятся международные конференции, семинары, круглые столы, вебинары, что позволяет обмениваться опытом и внедрять передовые практики.

Также представители Отраслевого профсоюза обучаются в режиме онлайн на электронном кампусе ITCILO (eCampus) (можно использовать мобильное приложение).

Итоги профсоюзной учебы за учебный год анализируются на заседаниях соответствующего профсоюзного органа.

Важное значение придается на уровне первичной профсоюзной организации работе с вновь принятыми на работу работниками, до которых доводится информация о структуре Профсоюза, правах и обязанностях членов профсоюза, коллективном договоре, средствах и методах защиты интересов работников – членов профессионального союза.

В целях профсоюзного обучения широко используются средства массовой информации и интернет-ресурсы для разъяснения позиции профсоюза по различным направлениям, проведение консультаций, а также обобщение опыта работы профсоюзных организаций.

Обучение профсоюзных кадров играет ключевую роль в защите прав работников, чтобы выявить текущие проблемы и потенциал для развития.

Надо признать, что имеются недостатки существующей системы профсоюзного обучения, такие как: недостаточное финансирование; низкая или недостаточная квалификация преподавателей; устаревшие методики; слабая цифровизация; ограниченная доступность обучения; слабое оснащение материально-технической базы и т.д.

Фиксация недостатков позволяет не только указать на проблемы, но и предложить пути их решения. Это улучшает качество профсоюзного обучения и повышает его практическую ценность.

Постановлением Исполкома Отраслевого профсоюза № 8 п. 7 от 25 ноября 2020 года был утвержден Положение об учебном центре Казахстанского отраслевого профсоюза работников образования и науки. К сожалению, данный проект до настоящего времени не реализован.

В Концепции обучения профсоюзных кадров и актива, утвержденной постановлением Исполкома Профсоюза от 25 ноября 2020 года № 8, было указано, что главным приоритетом развития профсоюзного обучения третьего этапа (2022-2024 гг.) является устойчивое и эффективное функционирование системы профсоюзного обучения, дальнейшее совершенствование качества и методики обучения на основе современных информационных технологий.

Несмотря на важность обучения профсоюзных кадров для социальной стабильности, защиты прав работников и укрепления позиций профсоюзов, наблюдается нестабильность в показателях.

За последние пять лет всеми формами обучения охвачено **418 805** человек из числа профсоюзного актива. В том числе, члены профсоюза **192 848** чел., члены ревизионных комиссий **51 247** чел., профсоюзный актив **103 711** чел., председатели профсоюзных организаций **53 209** чел.

Годы	Прошли проф. обучение	В том числе:					В % к общему числу членов профсоюза
		члены профсоюзов	члены рев. комиссий	проф. актив	председатели ППО	члены согласительной комиссии	
2020 г.	68 037	23 460	6 441	23 921	14 215		11,1 %
2021 г.	89 679	48 838	11 127	20 361	9 353		14,6 %
2022 г.	111 329	60 909	12 509	28 172	9 739		17,9 %
2023 г.	72 042	32 298	10 767	17 503	11 474		12,3 %
2024 г.	77 718	27 343	10 403	13 754	8 428	17 790	13,0 %
Итого:	418 805	192 848	51 247	103 711	53 209	17 790	13,8 %



Особого внимания требует к себе обучение **членов согласительных комиссий**. Профсоюз согласно действующих Отраслевых соглашениях о социальном партнерстве по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников сферы просвещения, науки и высшего образования в целях своевременного и квалифицированного разрешения индивидуальных трудовых споров осуществляет обучение членов согласительных комиссий в организациях отрасли.

В 2024 году обучено 17 790 членов согласительных комиссий, работа в данном направлении продолжается.

Проблемы охраны и безопасности труда продолжают оставаться актуальными.

Большое внимание уделяется обучению технических инспекторов. Регулярно проводятся семинары, тренинги. Ежегодно на площадке Центрального Комитета Профсоюза проводится республиканский семинар-совещание с техническими инспекторами по безопасности и охране труда. В членских организациях обучение членов производственных советов и технических инспекторов осуществляется планово в рамках системы профсоюзного обучения.

В период 2020-2024 годы в отраслях просвещения, науки и высшего образования различные виды травм получило следующее количество работников:

- легкой степени тяжести – 60 работников;
- тяжелой степени тяжести – 56 работников;

- умерло (погибло) – 10 работников.

Приведенные цифры свидетельствуют о наличии существенных недостатков в организации работы по предупреждению несчастных случаев, формированию безопасных условий труда, организации правового обучения членов профсоюза, недостаточной кадровой обеспеченности отдельных членских организаций специалистами в области трудового права, безопасности и охраны труда.

Членским организациям необходимо совместно с социальными партнерами, регулярно организовывать обучение по безопасности и охране труда, проводить мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнять единые отраслевые подходы системы управления охраны труда.

Одной из главных проблем остается **неравномерное распределение ресурсов на обучение.**

По статистике членские организации Отраслевого профсоюза направляют от 0,5% до 10% бюджета на обучение профсоюзных работников и активистов. Самое большое выделение финансирования на обучение в ОО «Карагандинская областная организация Казахстанского отраслевого профессионального союза работников просвещения, науки и высшего образования», ОО «Актюбинская областная организация Казахстанского отраслевого профессионального союза работников образования и науки».

Имеются регионы, где наблюдается недостаток финансирования мероприятий по обучению профсоюзного актива.

Недостаток финансирования приводит к снижению качества обучения, ограничивает возможности для привлечения квалифицированных специалистов, обновления оборудования и создания качественных материалов. Это снижает уровень обучения и мотивацию участников, качества образовательного процесса, ограничение числа участников и невозможность охватить обучением всех членов профсоюза.

Материально-техническая база – это совокупность ресурсов и оборудования, которые используются для проведения профсоюзного обучения. Она включает учебные помещения, технические средства, цифровые платформы и обучающие материалы. Устаревшее или недостаточное оборудование может снижать качество обучения.

На сегодняшний день имеют учебно-методический центр с двумя учебными залами ОО «Локальный профсоюз работников просвещения, науки и высшего образования Жамбылской области», где создано все условия для профсоюзного обучения. Функционирует учебно-методический центр в ОО «Актюбинская областная организация Казахстанского отраслевого профессионального союза работников образования и науки».

ОО «Павлодарская областная организация Казахстанского отраслевого профессионального союза работников просвещения, науки и высшего образования» имеет областную педагогическую школу профсоюзного

лидерства, при ней учебно-методический кабинет, «Кәсіподақ алаңы» - обновлённый кабинет, где открыта Co-Working площадка, Научно-учебно-методический центр по исследованию социально-трудовых отношений и проблем профсоюзного движения в НАО «Торайгыров университет».

Квалификация преподавателей играет решающую роль в эффективности обучения. Преподаватели должны обладать как теоретическими знаниями (трудовое законодательство, права работников), так и практическим опытом работы в профсоюзах.

Состав профсоюзных преподавателей и тренеров медленно обновляется молодыми кадрами, а также специалистами, знающими основы современного профсоюзного движения.

Имеется недостаток цифровых инструментов, который ограничивает возможности для дистанционного обучения.

В некоторых регионах областные, территориальные школы кадрового и активного профсоюзного обучения созданы формально, не ведя полноценной работы.

Для решения сложившихся проблем предлагаются **возможные пути решения:**

- разработка единой программы обучения;
- увеличение охвата численности профсоюзным обучением;
- выделение и увеличение финансирования, так как ограниченные бюджеты сужают возможности для качественного и регулярного обучения, поиск дополнительных источников финансирования;
- интеграция современных образовательных технологий;
- введение программ с разным уровнем сложности (например, базовый, средний и продвинутый уровни). Также предоставлять участникам возможность индивидуального консультирования;
- организация обмена опытом с международными партнёрами;
- организация стажировок за рубежом для изучения успешных моделей работы профсоюзов;
- создание Учебного центра при ЦК Профсоюза (где можно было бы регулярно проводить курсы, тренинги, консультации и т.д.);
- развитие партнерства с университетами;
- усиление кадрового потенциала;
- проведение профсоюзных летних лагерей и конференций, направленных на обучение и вовлечение молодых специалистов;
- активизация работы по расширению аудитории (участников) профсоюзного обучения;
- организация обучения и профессиональной подготовки резерва кадров;
- проведение регулярных опросов участников, корректировка программ на основе обратной связи;

- регулярное обновление оборудования и материалов, приглашение практикующих специалистов, обеспечение участников необходимыми методическими пособиями;
- обучение преподавателей современным интерактивным методам;
- создание системы наставничества для новых активистов;
- проведение регулярных встреч и обсуждений для обмена опытом;
- развитие цифровой инфраструктуры и внедрение онлайн-обучения для охвата более широкой аудитории;
- оказание необходимой помощи райкомам (горкомам) в работе школ профсоюзного актива по организации и проведении занятий;
- доведение Концепции и Рекомендаций до всех структурных подразделений (филиалов и первичных организаций).
- развитие сотрудничества с организациями образования для создания специализированных программ подготовки профсоюзных кадров.

Необходимо подчеркнуть, что успешное выполнение Отраслевым профсоюзом решений XV Съезда Профсоюза, «Программы деятельности Казахстанского отраслевого профсоюза работников просвещения, науки и высшего образования на 2024-2029 годы» зависит от уровня профессиональной компетентности профсоюзных лидеров и рядовых членов профсоюза.

В 2024 году постановлением Исполкома были приняты Рекомендации по организации обучения профсоюзных кадров и актива в ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников просвещения, науки и высшего образования» на 2024-2025 годы, в которых определены направления профсоюзной учебы, тематика учебных программ для различных категорий профсоюзных работников и активистов.

III. Цели, задачи, принципы и основные направления развития системы обучения профсоюзных кадров и актива в Отраслевом профсоюзе

Основные цели профсоюзного обучения:

3.1. Подготовка и увеличение числа квалифицированных профсоюзных работников, которые способны эффективно работать в рамках организации, обеспечивать права работников, разрабатывать и реализовывать стратегии защиты интересов членов профсоюза;

3.2. Развитие лидерских качеств профсоюзных работников: развитие навыков лидерства, коммуникативных умений, способности к принятию решений в сложных ситуациях;

3.3. Адаптация к изменениям: подготовка профсоюзных кадров к быстро меняющимся условиям рынка труда, экономическим изменениям, а также новым вызовам в трудовых сферах;

3.4. Формирование стратегического мышления: обучение анализу трудовых отношений и социально-экономических процессов;

3.5. Укрепление культуры солидарности и социальной справедливости.

Задачи, которые стоят перед профсоюзным обучением:

- обучение членов профсоюза правам работников, включая трудовое и отраслевое законодательство, законодательства о профсоюзах;
- повышение компетенции профсоюзных кадров в области переговорных практик, урегулирования конфликтов, ведения коллективных переговоров и защиты прав работников;
- формирование активистов и лидеров среди членов профсоюза, которые смогут вдохновлять других, а также эффективно представлять интересы работников;
- обучение искусству долгосрочного планирования и выстраивания стратегии для защиты прав работников, включая работу с работодателями и государственными органами;
- изучение лучших мировых практик в области профсоюзной работы и их адаптация к местным условиям.

Основные направления развития системы обучения профсоюзных кадров и актива:

Основные направления развития системы обучения профсоюзных кадров и актива направлены на повышение профессионализма, улучшение качества деятельности профсоюзов, адаптацию к современным вызовам и эффективную защиту интересов работников сферы просвещения, науки и высшего образования.

1. Определение целевой аудитории и потребностей:

- проведение опросов или анкетирования среди членов профсоюзов для выявления их потребностей;
- учет специфики региональных особенностей.

2. Обновление учебных программ и методик:

- разработка программ обучения, охватывающих как базовые темы, так и актуальные вопросы с учетом изменений в трудовом законодательстве, экономике и социальной политике и т.д.;
- использование интерактивных форматов и практико-ориентированных методов обучения: тренингов, кейс-методов, деловых игр, case-study (анализ конкретных ситуаций), проблемно-ориентированная дискуссия и т.д.;
- создание мультимедийных материалов: обучающих видео, презентаций, инфографики и т.д.;
- использование или проведение бенчмаркинга (изучать имеющийся опыт и внедрять лучшие практики коллег в своей работе или сфере).

3. Цифровизация процесса обучения:

- внедрение электронного обучения: вебинары, онлайн-курсы, видеолекции и других цифровых инструментов;
- создание и распространение электронных учебных материалов;
- формирование единой цифровой среды для обмена опытом и знаниями между членами профсоюзов.

4. Развитие компетенций в ключевых областях:

- усиление подготовки в ключевых областях (трудовое право, охрана труда, экономики труда, медиация, переговорные навыки);
- повышение знаний в области управления проектами, стратегического планирования и антикризисного менеджмента;
- формирование лидерских качеств и навыков публичных выступлений.

5. Поддержка непрерывного обучения:

- внедрение системы модульного обучения, которая позволяет членам профсоюзов постоянно повышать квалификацию;
- разработка индивидуальных образовательных траекторий для различных групп профсоюзных кадров.

6. Укрепление практической направленности обучения:

- проведение стажировок (грамотно организованная стажировка позволяет эффективно развивать кадры, привлекать новых активистов и повышать общий профессионализм профсоюзной работы), выездных семинаров, практических тренингов в организациях;
- организация форумов и конференций;
- организация обмена опытом между профсоюзными организациями на международных уровнях;
- реализация проектов с участием профсоюзных активистов для применения полученных знаний на практике.

7. Интеграция международного опыта:

- участие в международных образовательных программах и форумах для обмена опытом;
- проведение совместных семинаров с международными организациями;
- организация стажировок за рубежом для изучения успешных моделей работы профсоюзов.

8. Медиа и коммуникации:

- навыки работы с медиа, создание информационных материалов, организация акций и кампаний;
- использование социальных сетей и цифровых технологий для распространения информации.

9. Мониторинг и оценка эффективности обучения:

- создание системы обратной связи для оценки качества обучения и сбор обратной связи от участников обучения для корректировки содержания курсов;
- регулярная оценка качества образовательных программ и их соответствия потребностям профсоюзов;
- мониторинг применения полученных знаний и навыков на практике.

10. Формирование пула тренеров и наставников:

- подготовка команды экспертов из числа опытных профсоюзных лидеров, привлечение экспертов и практиков из различных областей (юридические консультанты, профсоюзные лидеры, специалисты по трудовому праву и т.д.);
- сотрудничество с организациями образования, общественными организациями и государственными структурами для создания качественных образовательных материалов и курсов;
- создание условий для передачи опыта внутри профсоюзного сообщества.

IV. Профсоюзное обучение

Профсоюзное обучение должно быть гибким, системным и непрерывным. Это означает, что обучение не ограничивается одноразовыми мероприятиями, а предполагает регулярные курсы, семинары, вебинары, тренинги и т.д. Дает возможность оперативно реагировать на изменения в трудовом законодательстве, экономической и социальной политике страны.

Система обучения включает различные уровни: от районных (городских) организаций до региональных и отраслевых структур.

Первый уровень – районные, городские школы профсоюзного обучения. Обучение организуют и проводят райкомы (горкомы).

Второй уровень – областные, столицы - города Астаны, городов республиканского значения Алматы, Шымкент школы профсоюзной учебы. Обучение организуют и проводят членские организации Профсоюза.

Третий уровень – обучение на базе Центрального Комитета Профсоюза. Обучение организуют и проводят аппарат ЦК Профсоюза.

Районные, городские школы профсоюзного актива

Районные, городские школы профсоюзного актива создаются решениями выборных органов членских организаций.

В районных, городских школах профсоюзного актива обучаются:

- председатели и члены профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организации;
- члены постояннодействующих комиссий профкомов первичных организаций;

- члены контрольно-ревизионных комиссий первичных профорганизаций;
- профгруппорги.

В первичных организациях для обучения профактива рекомендуется проведение тематических семинаров по актуальным проблемам, «дней» председателей первичных организаций, заседаний «круглых столов» и т.д.

Областные, столицы-города Астаны, городов республиканского значения Алматы, Шымкент школы профсоюзной учебы

Создаются и осуществляют свою деятельность под руководством уполномоченных профсоюзных органов членских организаций Профсоюза, обеспечивают непрерывность и адресность обучения профсоюзных кадров и актива на региональном уровне.

Осуществляют обучение профсоюзных кадров и актива в соответствии с планами обучения и потребностями членских организаций, райкомов, горкомов профсоюза.

В школах профсоюзной учебы членских организации обучаются:

- председатели районных и городских профсоюзных организаций и их заместители;
- кадровый резерв;
- члены выборных профсоюзных органов областных и городов Астаны, Алматы, Шымкент организаций;
- члены контрольно-ревизионных комиссий членских организации и первичных организаций профсоюза;
- внештатные технические и правовые инспекторы организаций профсоюза.

Проводят работу по формированию при областных, городов Астаны, Алматы, Шымкент состава преподавателей и методистов (тренеров) по профсоюзному обучению.

Учебный Центр при ЦК Профсоюза

Учебные центры профсоюзного обучения играют ключевую роль в повышении грамотности и правосознания членов профсоюзов. С помощью качественного образования профсоюзы становятся более мощными и способны на более высоком уровне взаимодействовать с работодателями, государственными органами и другими социальными партнерами.

Сотрудничают с государственными и частными образовательными учреждениями, правозащитными организациями и международными профсоюзами для обмена опытом и повышения качества обучения.

Цели учебного центра:

- проведение опросов или анкетирования среди членов профсоюзов для выявления их потребностей;

- повышение квалификации работников и лидеров профсоюзов, чтобы они могли более эффективно защищать права трудящихся;
- развитие профсоюзного движения в целом, обучение методам работы и управлению профсоюзными организациями;
- популяризация профсоюзной деятельности среди молодежи и активистов, стимулирование их участия в защитных акциях и инициативах.

Основные направления деятельности учебного центра профсоюзного обучения:

1. Правовая и экономическая грамотность;
2. Организационное развитие;
3. Социальное партнерство;
4. Профсоюзная работа с молодежью;
5. Переговоры и управление конфликтами;
6. Работа с общественностью и медиа;
7. Международная солидарность и т.д.

На курсах Учебного Центра при ЦК обучаются профсоюзные работники и активисты по заявкам членских организаций Профсоюза:

- выборные работники и работники аппаратов членских организаций, в том числе:
 - правовые и технические инспекторы труда членских организаций;
 - бухгалтеры;
 - специалисты организационной, информационной, кадровой работы;
 - председатели и члены ревизионных комиссий;
 - председатели профкомов – филиалов Профсоюза;
 - члены Советов и Комиссий, создаваемых Профсоюзом.

V. Нормативное и финансовое обеспечение

5.1. Нормативной базой профсоюзного обучения Отраслевого профсоюза является Устав Отраслевого профсоюза и уставы членских организаций, Отраслевое соглашение о социальном партнерстве по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий, постановления Пленумов Центрального Комитета и Исполкома Профсоюза по вопросам профсоюзного обучения

5.2. Одним из условий эффективного обучения профсоюзных кадров и актива является финансовое обеспечение системы обучения. В соответствии с Положением «О порядке уплаты, распределения и расходования членских профсоюзных взносов ОО «Казахстанский отраслевой профсоюз работников просвещения, науки и высшего образования», утвержденным постановлением Исполкома Профсоюза от 19 января 2015 года № 2 п. 5 (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Исполкома № 15 п.11 от 22 февраля 2022 года), расходы на подготовку профсоюзных кадров и учебу

профсоюзного актива должны составлять не менее 10% расходной части сметы профоргана.

На региональном уровне, на уровне первичных профорганизаций для финансирования учебы предполагается также активно использовать областные, региональные соглашения и коллективные договоры, добиваться финансовой поддержки обучения от работодателей, организации образования.

Для финансирования учебы профсоюзных кадров и актива необходимо использовать средства международных организаций профсоюзов, общественных фондов, предоставляющих гранты и стипендии на обучение кадров профорганов в установленном законодательством порядке.

VI. Создание устойчивого механизма системы обучения профсоюзных кадров и актива

Важно, чтобы обучение основывалось на актуальных методах и подходах. Это включает в себя использование проблемного подхода, обучение через кейс-методы, ролевые игры и другие активные формы. Таким образом, обучение не только предоставляет теоретические знания, но и развивает практические навыки.

Современные информационные технологии должны быть неотъемлемой частью профсоюзного обучения. Введение онлайн-курсов, вебинаров позволяет обеспечить доступность образования для всех членов профсоюза, независимо от их местоположения и времени.

Особое внимание уделяется практическим навыкам, которые могут быть применены в повседневной деятельности профсоюзных работников. Это может быть обучение методам ведения переговоров, грамотному составлению коллективных договоров, урегулированию трудовых споров, взаимодействию с работодателями и государственными органами.

Одним из важнейших аспектов является обучение правам и защите интересов работников. Образовательные курсы помогают профсоюзным лидерам разбираться в трудовом законодательстве, международных стандартах и практиках, а также уметь применять их в своей повседневной работе.

Для повышения уровня теоретической подготовки и научного подхода в вопросах защиты прав работников следует развивать сотрудничество с высшими учебными заведениями, научными институтами для организации специализированных курсов, лекций и программ для профсоюзных работников.

Важным элементом является также ознакомление с международным опытом в сфере трудовых прав и социальной защиты. Профсоюзные работники могут обучаться методам защиты трудовых прав, базирующимся на международных нормах, таких как те, что вырабатываются Международной организацией труда (МОТ), а также изучать опыт профсоюзных движений других стран.

Обучение должно включать в себя не только профессиональные и правовые знания, но и развитие этических стандартов, культуры общения, а

также понимание социальной ответственности профсоюзных работников. Это помогает создавать уважительное отношение к каждому члену коллектива и укреплять внутреннюю солидарность.

Важными инструментами оценки являются анкетирования, опросы, тестирование знаний и анализ применения полученных знаний в реальной практике. Эти данные помогают совершенствовать программы и курсы, делая их более соответствующими требованиям времени. Система и формы обратной связи также играют ключевую роль в оценке эффективности работы, взаимодействия и принятия решения. Это позволяет собирать мнения, выявлять проблемы и потребности, анализировать их и своевременно реагировать на запросы обучающихся.

Периодический мониторинг позволяет совершенствовать систему профсоюзного обучения и поддерживать ее актуальность.

Для придания большей практической направленности и повышения качества обучения к преподаванию следует добиваться привлечения профсоюзных кадров с высоким профессиональным уровнем и большим практическим опытом работы в профсоюзных органах.

Для повышения эффективности профсоюзного обучения Центральному Комитету, его Учебному центру необходимо тесно взаимодействовать и сотрудничать с Учебным центром Федерации профсоюзов Казахстана, МУЦ МОТ по деятельности трудящихся – ASTRAY Turin и т.д.

VII. Ожидаемые результаты

Профсоюзное обучение – это систематический процесс подготовки активистов и членов профсоюзов для защиты прав трудящихся. Оно охватывает широкий спектр знаний и навыков, необходимых для эффективного представления интересов работников и требует внедрения инновационных методов, постоянного обновления программы и фокуса на практическую направленность.

Это позволит Профсоюзам оставаться эффективными защитниками интересов работников в условиях динамичных изменений на рынке труда.

Предлагаемая Концепция обучения профсоюзных кадров и актива определяет основные проблемы деятельности Отраслевого профсоюза в сфере обучения профсоюзных кадров и актива и основные задачи по дальнейшему развитию системы профсоюзного обучения на ближайшие годы.

Реализация Концепции позволит придать профсоюзному обучению последовательный и системный характер. Появляется ясное видение будущего, и профсоюзная работа становится эффективной.

Повысится правовой статус профсоюза и защита интересов работников на высоком уровне, с ожиданием следующих результатов:

1. Повышение осведомлённости – участники обучения узнают о своих правах, обязанностях работодателей и тонкостях трудового законодательства.

2. Улучшение навыков переговоров – формирование компетенций по ведению коллективных переговоров для защиты интересов работников.

3. Развитие лидерских качеств – подготовка профсоюзных лидеров, способных эффективно представлять и отстаивать интересы трудового коллектива.

4. Повышение юридической грамотности – обучение основам законов о труде и нормам охраны труда для предотвращения нарушений со стороны работодателей.

5. Укрепление солидарности – усиление чувства единства среди членов профсоюза и развитие командного духа для защиты общих интересов.

6. Освоение стратегического планирования – участники учатся разрабатывать долгосрочные планы для улучшения условий труда, построению стратегии роста численности профсоюза и т.д.

7. Управление конфликтами – разработка стратегий для снижения напряжённости в коллективе. Обучение посредничеству и урегулированию споров мирным путём.

8. Мониторинг условий труда – участники учатся проводить анализ условий труда и выявлять нарушения.