|  |
| --- |
| 333_1.jpg |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**РЕГИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА** **РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ****В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН**(ТАТАРСТАНСКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)**ПРЕЗИДИУМ****ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |
|  «28» апреля 2023 г. | г. Казань |  № 16 – 4 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Об утверждении Положения о наставничестве** **в Татарстанской республиканской организации****Общероссийского Профсоюза образования**  |

  В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Одним из ключевых направлений создания системы является **развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников** системы образования.Татарстанская республиканская организация Общероссийского Профсоюза образования, с целью создания условий непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников, принимает участие в реализации программы наставничества в образовании и совершенствовании системы обучения профсоюзного актива. Наряду с налаженной системой доведения до сведения членов Профсоюза информационных материалов о работе Профсоюза, документов по вопросам социально-трудовых отношений, работой постоянно действующих семинаров для разных категорий профсоюзного актива, важное место необходимо отводить оказанию практической помощи вновь избранным председателям территориальных и первичных организаций Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования, их заместителям, членам контрольно-ревизионных комиссий.С целью создания системы наставничества и в рамках «Года Педагога и Наставника», Президиум Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образованияПОСТАНОВЛЯЕТ:1. Утвердить Положение о наставничестве в Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования(приложение).2. Председателям территориальных организаций Профсоюза:- организовать работу по наставничеству в своих территориальных организациях;- направить при необходимости в срок до 15 мая 2023 года запросы на наставничество в Президиум Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования.3. Президиуму Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования на основании запросов до 01 июня 2023 года утвердить список наставников и наставляемых.4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя председателя Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования Яруллина И.М.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **Председатель**  |  **C:\Users\User\Desktop\Подпись Проценко И.Н..jpg**  |  **И. Н. Проценко** |

*ПРИЛОЖЕНИЕ**к постановлению Президиума Региональной организации**Профессионального союза работников народного образования и науки* *Российской Федерации в Республике Татарстан* *от 28 апреля 2023 г. № 16 - 5***ПОЛОЖЕНИЕ** **о наставничестве в Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования** **I. Основные понятия****1.1. Наставничество –** форма обеспечения становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению обязанностей, владение компетенциями, определенными Уставом Профсоюза, избранных членов профсоюзного актива, в отношении которых осуществляется наставничество. Наставничество в организации Профсоюза обеспечивает передачу социально значимого опыта практической профсоюзной работы и личностного опыта новому поколению профсоюзного актива.**1.2. Наставник** – член Профсоюза, имеющий высокие результаты профсоюзной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную работу с наставляемым, имеющим затруднения в организации профсоюзной работы, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.**1.3. Наставляемый** – член Профсоюза, который через взаимодействие с наставником, при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки, добивается положительных результатов профсоюзной работы, преодолевая тем самым трудности. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного роста.Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит не только точечный, персонализированный характер, но может быть ориентирована на группу членов профсоюзного актива.Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. **II. Цели и задачи системы наставничества****2.1. Цель системы наставничества** – создание системы правовых, организационных, управленческих, финансовых условий и механизмов развитиянаставничества в организациях Профсоюза для обеспечения роста профсоюзного мастерства вновь избранных членов профсоюзного актива.**2.2. Задачи системы наставничества:*** содействие повышению правового и социального статуса наставников и наставляемых**;**
* обеспечение повышению качества профсоюзной работы в территориальных и первичных организациях Профсоюза;
* оказание методической помощи в реализации и выработке различных форм и видов наставничества в организациях Профсоюза.

**III. Мотивирование и стимулирование**Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную. **3.1. Материальное стимулирование**предполагает возможность организаций Профсоюза определять размеры материальных поощрений за реализацию наставнической деятельности за счет средств, предусмотренных сметой на обучение профсоюзного актива или инновационной деятельности.**3.2. Нематериальные способы стимулирования**предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в организациях Профсоюза и моральное поощрение.Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности членов Профсоюза носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. **IV. Программы наставничества****4.1.** Для каждого наставляемого разрабатывается индивидуальная дорожная карта, которая может корректироваться наставником в процессе ее реализации. В карте отражается субъективное отношение наставника к достигнутым результатам.**4.2.** Самооценка, как способ процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из направлений дорожной карты.**4.3.** Дорожная карта наставничества:* является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);
* создается для конкретного наставника и наставляемого;
* разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой.

 **4.4.** Основные вопросы профсоюзной работы для включения в дорожную карту наставничества:1. Цели и задачи, предмет и принципы деятельности Профсоюза. 2. Права и обязанности членов Профсоюза. 3. Коллегиальные органы Профсоюза. 4. Организационная структура Профсоюза.5. Финансовые аспекты работы организации Профсоюза.6. Номенклатура дел организации Профсоюза.7. Организация делопроизводства организации Профсоюза.8. Правильность ведения заседаний выборных коллегиальных органов Профсоюза. 9. Социальное партнерство. Коллективный договор.10. Знакомство с основными разделами Трудового кодекса Российской Федерации:- социальное партнерство в сфере труда;- трудовой договор;- рабочее время и время отдыха;- охрана труда;- трудовой распорядок, дисциплина труда (правила внутреннего трудового распорядка).11. Порядок учета мнения выборного коллегиального органа организации Профсоюза при принятии локальных нормативных актов, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.12. Инновационные формы и методы работы организации Профсоюза.13. Работа контрольно-ревизионной комиссии.14. Основные направления деятельности Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования, методы работы, традиции.15. Корпоративная этика и другие вопросы, и направления профсоюзной работы.**V. Ожидаемые результаты внедрения и реализации наставничества в организациях Профсоюза****5.1.** Внедрение и реализация наставничества будет способствовать формированию и обеспечению выполнения уставных задач Профсоюза, мотивации к профсоюзному членству, выработке инновационных форм профсоюзной работы, личностное развитие и самореализация наставляемых и наставников. **5.2.** На начальном этапе Президиумом Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования формируются предложения по группе наставников. **5.3.** Основной этап внедрения системы наставничества включает определение пар наставник/наставляемый, организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества.**5.4.** Заключительный этап направлен на мониторинг результатов применения системы наставничества. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации персонализированных программ наставничества, в оценке личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого.Мониторинг личностных и профессиональных характеристик участников системы наставничества проводят члены Президиума и специалисты аппарата Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования.**VI. Подбор и формирование пар «наставник – наставляемый»****6.1.** Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в организации Профсоюза. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от Президиума Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования по результатам работы организации. Запрос на наставничество обновляется или продлевается ежегодно.**6.2.** Наставников выбирают из числа:* опытных председателей и заместителей председателей организаций Профсоюза, активных членов профсоюзного актива, имеющих устойчивые достижения и успехи в профсоюзной работе; заинтересованных в успехе и повышении престижа организации Профсоюза; пользующихся безусловным авторитетом среди членов Профсоюза; обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками.

**6.3.** Наставляемыми могут быть:* вновь избранные председатели организаций Профсоюза, заместители председателей, председатели КРК;
* председатели организаций Профсоюза, имеющие выявленные недостатки в организации профсоюзной работы;
* председатели организаций Профсоюза, изъявившие желание в индивидуальном порядке повысить уровень теоретических знаний и практических навыков профсоюзной работы путем стажировки у более опытных.

**6.4.** На основании запроса на наставничество и по итогам календарного года Президиум Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования ежегодно утверждает список наставников и наставляемых.**6.5**. Форма наставничества определяется совместно наставником и наставляемым и может осуществляться дистанционно. **6.6.** Виды наставничества:**Виртуальное (дистанционное) наставничество** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Данная форма обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым.**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.**Ситуационное наставничество**– наставник оказывает помощь или консультацию тогда, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.**Традиционная форма наставничества**(«один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.**VII. Завершение персонализированной программы наставничества****7.1.** Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:* завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
* по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
* по инициативе Председателя Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

**7.2.** Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества. **7.3.** Наставник и наставляемый могут обратиться к Председателю Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования с предложением о смене наставника/наставляемого, а также о необходимости продления персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.По обоюдному согласию наставника и наставляемого возможна корректировка персонализированной программы наставничества. **VIII. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества****8.1.** Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества: * сроки и условия обучения;
* способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
* квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

**8.2.** В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества Президиума Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования получает ответы на такие важные вопросы, как:* качество наставничества;
* причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
* пути совершенствования системы наставничества и деятельности каждого наставника.

- оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.**8.3.** Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества, в процессе ежедневной работы по исполнению уставных задач, при подведении итогов работы организации Профсоюза по результатам года.Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и членам Президиума и специалистам аппарата Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.**IX. Оценка результативности внедрения и применения системы наставничества****9.1.** Оценка результативности применения системы наставничества ежегодно осуществляется Президиумом Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования по предоставленным специалистами аппарата Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования материалам и доводится до сведения членов Комитета Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования.**9.2.** Президиумом Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования может быть принято решение о поощрении наставника и наставляемого в различных формах в случае достижения объективных положительных результатов.**X. Заключительные положения****10.1**. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения постановлением Президиума Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования и действует до признания его утратившим силу. **10.2.** В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения. |