

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«АБИНСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ



ПРОФСОЮЗНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
«КАК СТАТЬ ПРОФСОЮЗНЫМ НАСТАВНИКОМ»



АБИНСК
2025

ВСТУПЛЕНИЕ

Во исполнение Указа Президента России от 06.06.2019 г № 254, поручений Президента России от 12.02.2024 г № ПР-251 ГС получила развитие система наставничества.

Инициативу Президента поддержали министерство здравоохранения Краснодарского края и Краснодарская краевая организация Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации. Приказом министра здравоохранения Краснодарского края утверждено Положение о наставничестве в государственных бюджетных учреждениях здравоохранения Краснодарского края от 23.07.2021 г № 3990.

Ни остались в стороне наша больница и первичная профсоюзная организация ГБУЗ «Абинская ЦРБ» МЗКК.

Наставничество всегда было присуще в лечебных учреждениях, молодые специалисты, которые приходили после окончания высших медицинских организаций и средних медицинских заведений, никогда не оставались один на один, а сопровождалась в работе старшими товарищами, опытными врачами и медицинскими сестрами.

Сейчас происходит возрождение наставничества и это важно.

Профсоюз никогда не находился в стороне от наставничества, понимая, как важны для учреждения квалифицированные кадры (врачи, медицинские сестры, фельдшера), а для общественной работы нужны активные и инициативные члены профсоюза, так как не единой работой живем. Проработав председателем первичной профсоюзной организации свыше 20 лет, пришла к выводу, что необходимо наставничество и в Профсоюзе.

Прежде, чем уйти с поста, необходимо воспитать, вырастить достойную смену, чтобы было кому передать историю создания учреждения, историю создания профсоюзной организации, традиции, чтобы коллектив не остался без защиты.

Это все подвигло меня на разработку методического пособия «Как стать профсоюзным наставником».

Чтобы сохранить достигнутые успехи, историю и традиции нам необходимо развивать профсоюзное наставничество, передавать свой опыт молодым активным членам Профсоюза, искать и готовить лидера, прививать чувство гордости за свою организацию, за свою профессию, и за свою профсоюзную организацию.

С уважением,
Коваленко Лариса Николаевна



ПРОФСОЮЗНЫЙ НАСТАВНИК

С давних времен в жизни каждого общества практиковалось наставничество. Всегда старшее поколение передавала опыт молодому поколению, будь-то в семье или на работе. Конечно, за последнее время произошли изменения, но смысл наставничества остался.

Кто такой наставник на рабочем месте и кому он нужен, это понятно.

Он помогает адаптироваться молодому специалисту на рабочем месте, влиться в коллектив, подсказать, научить, посоветовать проконтролировать работу.

А вот кто такой профсоюзный наставник и кому он нужен мне бы хотелось разъяснить и воплотить в жизнь профсоюзное наставничество.

На своем личном опыте убедилась, что наставник нужен и впервые избранному председателю первичной профсоюзной организации и в будущем это председатель должен стать наставником для своего приемника, только тогда будет жить профсоюзная организация.

Впервые избранный председатель за частую не знает всей глубины профсоюзной работы. Вот именно здесь ему и нужен профсоюзный наставник, а еще вернее будет, если впервые избранный председатель будет уже подготовлен своим наставником.

В профсоюзном наставничестве нуждается молодежь, члены молодежного совета. Они наш резерв, вот из них бы должны воспитать себе замену.

Подведем итог. Профсоюзным наставником может быть председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель, опытные члены профсоюзного комитета, опытные профгруппорги.

Важный момент в профсоюзном наставничестве – это качественная подготовка профсоюзного резерва, последователя.

Очень важно понимать, что сильная и стабильная профсоюзная организация нужна не только сегодня и сейчас, но завтра.

Все, что создано сегодня, должно быть сохранено и преумножено завтра.

Личностные качества наставника играют ключевую роль, как в успешном результате всего процесса, так и отрицательном результате процесса.

Наставник должен не только иметь навыки профсоюзной работы, знания или опыт, но и уметь правильно и своевременно донести их до подопечного.

Наставник должен обладать качествами, которые помогут ему обучить новичка, но и самому вырасти.



ПРОФСОЮЗНЫЙ НАСТАВНИК

Важные качества наставника:

- желание быть наставником;
- иметь опыт и знания в своей профессиональной деятельности;
- способность грамотно и системно передавать свои знания;
- приверженность к традициям учреждения и профсоюзной организации;
- терпение, взаимное уважение, отзывчивость, чувство такта;
- ответственность и высокая самоорганизация, целеустремленность, непредвзятость;
- личная заинтересованность, энтузиазм;
- умения дискутировать, слышать и слушать;
- способность к конструктивной критике.

«Желание» - это очень важное качество наставника.

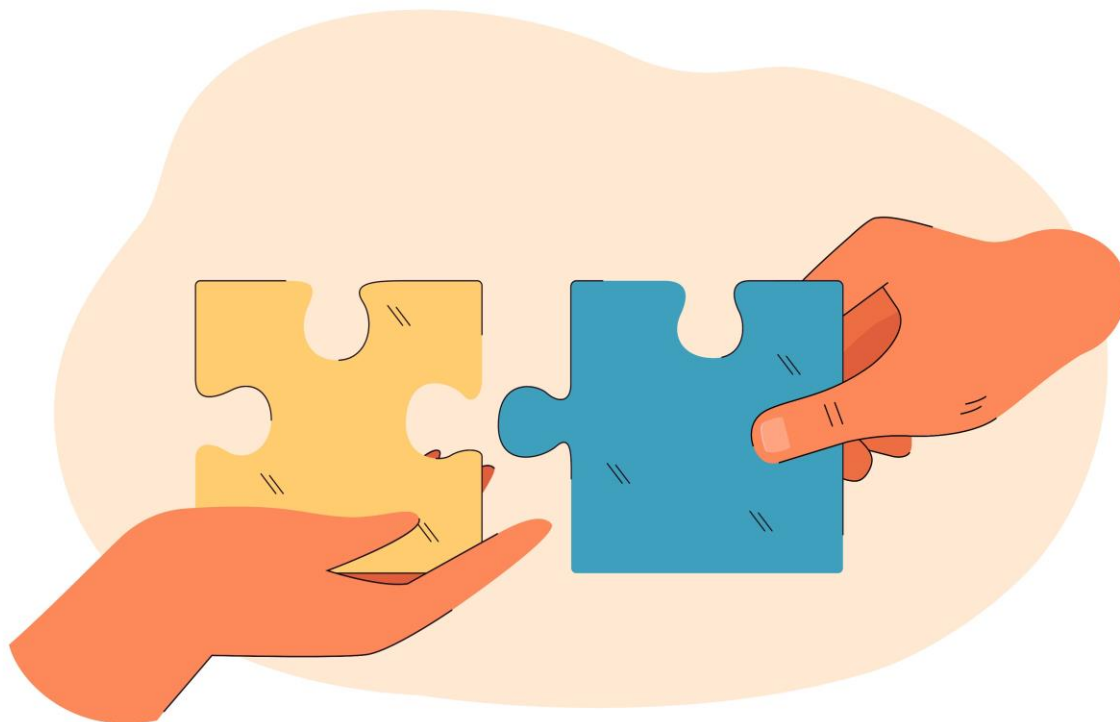
Наставничество, чтобы оно было успешным, не должно восприниматься, как дополнительная нагрузка, важно искренне стремиться помогать подопечному, растить из него нового лидера.

Наставнику необходимы и мотивационные навыки, так как необходимо заинтересовать своего подопечного, тогда и обучение будет эффективным.

Наставнику надо чаще показывать свою работу подопечному на практике, брать с собой на переговоры с главным врачом, направлять на профсоюзную учебу, привлекать к проведению собраний и конференции, а так же к проведению культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий не только, как участника, а как организатора того или иного мероприятия.

Наставник должен уметь принимать чужое мнение, ведь у молодого поколения много новых идей, их только необходимо направить в нужном направлении. Не бояться поручать организацию профсоюзного мероприятия своему наставляемому от начала и до конца, только так можно научить, а в последствие быть уверенным, что дело будет выполнено.

Чтобы в ногу идти со временем, Профсоюзу нужны молодые лидеры, но умеющие сохранить традиции и достигнутые успехи и вести профсоюзную организацию вперед.



ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

Обязанности профсоюзного наставника:

- знать требования трудового законодательства, локальные нормативные акты, Устав Профсоюза;
- передавать свои знания и опыт наставляемому;
- изучить деловые и нравственные качества наставляемого, знать его отношение к коллективу, к работе;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию культурного, духовного, патриотического, профессионального кругозора;
- лично с наставляемым проводить мероприятия впервые, контролировать степень выполнения мероприятия. После проведения мероприятия обсуждать допущенные ошибки, совместно исправлять;
- оказать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого.

Права наставника:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого;
- требовать выполнения наставляемым порученных заданий;
- принимать участие в оценке качества работы наставляемого;
- закончить процесс наставничества по причинам отказа наставляемого на дальнейшее сотрудничество или после завершения цикла наставничества.



ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

Обязанности наставляемого:

- быть членом Профсоюза;
- знать Устав Профсоюза;
- выполнять в установленный срок задания, полученные от наставника;
- регулярно встречаться с наставником для обсуждения текущих вопросов;
- совместно с наставником выявлять и устранять допущенные ошибки;
- учиться у наставника практическому решению поставленных задач;
- формировать поведенческие навыки, для умения вести диалог;
- отчитываться перед наставником о выполнении мероприятия;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение ко всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных в рамках наставничества.

Права наставляемого:

- пользоваться нормативной, информационной и профсоюзной документацией;
- изучать нормативную и профсоюзную документацию;
- проявлять инициативу по проведению мероприятий;
- обращаться за советом к наставнику;
- запрашивать интересующую информацию.



ЭТАПЫ ОБУЧЕНИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

В процессе профсоюзного наставничества необходимо выделить несколько основных этапов обучения:

1 ЭТАП.

Наставник дает знания, необходимые для профсоюзной работы:

- знакомит с Уставом Профсоюза; с Положением о первичной профсоюзной организации;
- знакомит с принципами профсоюзной деятельности, структурой профсоюзной организации;
- дает советы, как вести общение с членами Профсоюза;
- объясняет, где можно получить дополнительные знания о профсоюзной деятельности, получить дополнительную информацию по всем возникающим вопросам в дальнейшем.

Знания 1 этапа закрепляются с помощью вопросов наставника наставляемому. Наставник проверяет насколько наставляемый понял, усвоил полученную информацию.

2 ЭТАП.

На данном этапе наставник показывает, что и как нужно делать.

Подробно объясняет алгоритм выполнения задания. Если предстоят переговоры с главным врачом, то наставник берет своего подопечного на переговоры. Показывает нюансы ведения переговоров с руководителем. От момента как приветствовать руководителя, где и как сидеть за столом, как вести диалог.

Пригласить наставляемого на заседание профсоюзного комитета, показать, как проходит заседание профсоюзного комитета, какие документы оформляются во время заседания и после его окончания.

Необходимо наставнику пригласить наставляемого присутствовать при проведении профсоюзной проверки.

На этом этапе обязательно нужно показать наставляемому, как общаться с различными целевыми аудиториями:

- с руководителем и его заместителями;
- с членами профсоюза;
- с потенциальными членами профсоюза, которые хотят вступить в Профсоюз;
- с принципиальными не членами профсоюза, которые категорически не хотят вступать профсоюз;
- со специалистами вышестоящей профсоюзной организацией;
- с представителями средств массовой информации.

3 ЭТАП.

На данном этапе наставник и наставляемый вместе организуют и проводят несколько мероприятий:

- спартакиаду, спортивное соревнование, сдачу норм ГТО;
- праздник (День медицинского работника, Единый день профсоюзного работника Кубани, 8 МАРТА);
- конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» или на звание «Лучший по профессии».



4 ЭТАП.

На данном этапе наставник поручает наставляемому самостоятельно провести одно из мероприятий:

- донести до членов Профсоюза информацию;
- пообщаться с пришедшим сотрудником в профком с заявлением об оказании материальной помощи;
- сообщить членам профкома о проведении заседания профсоюзного комитета.

Наставляемый выполняет задание, а наставник наблюдает и отмечает правильные моменты и ошибки. После выполнения задания наставник и наставляемый обсуждают, что получилось, а что нет. Какие трудности при выполнении задания испытывал наставляемый. Наставник помогает разобраться и подсказывает, как необходимо было сделать в том или ином случае. Наставник должен убедиться, что наставляемый усвоил урок. Если с первого раза не получилось выполнить задание, то через определенное время надо повторить выполнение задания, в исполнении которого были затруднения.

5 ЭТАП.

Это заключительный этап обучения. На данном этапе наставник поручает наставляемому провести одно из мероприятий от начала до конца самостоятельно:

- провести заседание профсоюзного комитета;
- подготовить и провести профсоюзную конференцию;
- подготовить и провести спортивное соревнование, спартакиаду;
- подготовить и разместить информационный бюллетень на информационном сайте первичной профсоюзной организации.

После проведенного мероприятия наставляемый должен доложить и наставнику о самостоятельном проведении мероприятия. Рассказать, какие трудности испытал, в чем нужна еще помощь наставника.

Результат подготовки наставляемого можно оценить по выполнению данного этапа.

Если он справился с заданием, значит, методика работает, и наставник может быть спокоен, что подготовил резерв и первичная профсоюзная организация перейдет в надежные руки.



ЭФФЕКТИВНОСТЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

Эффективность наставничества заключается следующем:

- у наставника разработан план, по которому он обучает;
- наставляемый знает этот план;
- наставляемый поддерживает постоянный интерес к работе, ищет новые нестандартные решения; не боится их высказывать;
- у обоих есть цель и полная ясность поставленной задачи;
- наставник является примером для подражания. Это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки;
- наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, стилем работы и общения стимулирует профессиональное самосовершенствование наставляемого;
- наставляемый перенимает образцы поведения, подходы к организации профсоюзной деятельности, стиль общения;
- наставляемый получает столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит;
- наставник контролирует правильность самостоятельной профсоюзной деятельности, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет успехи;
- творческий подход к работе наставляемого;
- обязательно должна работать обратная связь;
- когда обозначенный курс наставничества закончился, а наставляемый становится самостоятельным профсоюзным работником, эффективный наставник не бросает своего подопечного;
- инициирует не частые встречи для обсуждения плана развития, который поможет подопечному стать профессионалом своего дела и подняться по карьерной лестнице.



ОШИБКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

На что стоит обратить внимание:

- отсутствие системности. Наставник дает знания частями, нет алгоритма в обучении, не умеет передать информацию и объяснить;
- нельзя строить обучение не узнав наставляемого, нельзя ко всем применять один и тот же метод обучения. Все сотрудники разные, важно искать способ передачи знаний, который будет максимально эффективен для каждого конкретного сотрудника;
- наставник не формулирует конечную цель для наставляемого. Наставляемый, получая определенные знания и умения, не понимает, зачем они ему нужны;
- если наставник поставил задачу перед наставляемым и забыл об этом, не проверил выполнение, а у наставляемого не хватает знаний выполнить и ему не ловко спросить наставника, чтобы не выглядеть глупо. Результата не будет;
- наставник критикует наставляемого. Наставляемый может уйти в сопротивление или закрыться в себе. Ни к каким конструктивным действиям критика не приводит.

ЧАСТИЦА «НЕ» НАСТАВНИЧЕСТВА

- НЕ ПРИКАЗЫВАТЬ!
- НЕ УГРОЖАТЬ;
- НЕ ПОУЧАТЬ;
- НЕ УНИЖАТЬ;
- НЕ «УЧИТЬ ЖИЗНИ»; Например, «Вот я бы на вашем месте...»;
- НЕ ВЫНОСИТЬ СУЖДЕНИЯ. Не допускать высказываний со стороны наставника типа «Вы должны...», «Вы слишком мало внимания уделяете работе...». Это натолкнет на сопротивление и протест наставляемого;
- НЕ ОПРАВДЫВАТЬ И НЕ ОПРАВДЫВАТЬСЯ;
- НЕ СТАВИТЬ «ДИАГНОЗ». Например, «Вам нельзя работать в нашей организации, вы слишком эмоциональны». Такая фраза наставника будет воспринята наставляемым негативно. Настроит его против наставника.



ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество может подразделяться:

- по длительности: краткосрочное - до 3 месяцев;
- долгосрочное – более года;
- по воздействию: прямое – личное, формальное или неформальное общение;
- опосредованное – только советы и рекомендации;
- по взаимодействию: открытое – двустороннее взаимодействие;
- скрытое – наставник воздействует незаметно;
- по выбору: обязательное – прикрепляется вышестоящим руководящим органом Профсоюза;
- желательное – член профсоюза сам обращается за советом;
- по форме: индивидуальное – у наставника один наставляемый;
- групповое – у наставника два и более наставляемых.

РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

О результатах наставничества можно говорить только при условии, что эта работа ведется планомерно, системно, имеет конкретную цель – подготовить высокопрофессионального профсоюзного работника, желание делиться знаниями наставника и принимать эти знания наставляемого.

Реально оценить результат наставничества возможно только через определенное время, когда наставляемый добился определенных успехов, и профсоюзная организация не растеряла свои традиции, своих членов Профсоюза, свои успехи и уважение, как со стороны работодателя, так и рядовых членов Профсоюза.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- доверие коллектива, членов Профсоюза, уважение руководителя к новому лидеру, сплоченность коллектива;
- развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, членами Профсоюза, способствующих эффективному оказанию помощи членам Профсоюза и доверия с их стороны;
- желание нового лидера делиться своими знаниями с молодыми коллегами.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги по развитию профсоюзного наставничества, хочется отметить, что наставничество надо развивать.

Цель наставника – помочь наставляемому правильно расставить приоритеты, привить уважение к своим коллегам, членам Профсоюза, с ориентировать и направить на работу в Профсоюзе.

Наставничество не представляет гарантий успеха, это не мифический путь к счастью. Оно предоставляет возможности к нему прийти и помощь на этом пути. Наставник, по сути, помогает своему наставляемому стать лучшей версией самого себя.

Наставничество требует больших затрат – временных и человеческих ресурсов. Но к ним надо относиться, как к инвестициям. Чем больше вкладываешь в своего наставляемого, тем больше получаешь в итоге.

Не стоит ждать быстрых результатов! Наставник должен понимать, что сразу после его появления в жизни подопечного не произойдет сильных изменений. Чтобы воспитать достойную смену, достойного профсоюзного лидера, наставнику потребуются терпение, готовность потратить свое личное время и регулярность.

Профсоюзная организация ведет отчет пятилетним сроком, поэтому и профсоюзному новичку необходимо наставничество на протяжении минимум этих пяти лет.

Очень важно подготовить резерв, уйдя с поста председателя в заместители председателя, передать в надежные руки своего подопечного управление первичной профсоюзной организации, поделившись с ним профессиональными знаниями и жизненным опытом, чтобы не переживать на заслуженном отдыхе о дальнейшей работе и развитии профсоюзной организации, о сохранении достигнутых успехов и сложившихся традиций.

Как резюме всему, вышесказанному.



ПРАВИЛА НАСТАВНИКА

1. Расширяй свои навыки и постоянно развивайся
2. Будь примером
3. Общайся с наставляемым на равных, не диктуй ему условия, а предлагай и слушай.
4. Будь лояльным и терпеливым
5. Четко формулируй цели и задачи.
6. Правильно распределяй время работы.
7. Всегда давай обратную связь.
8. Оценивай не личность наставляемого, а его действия.
9. Уважай мнения наставляемого.
10. Признавай свои ошибки.

