

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ГУДЕРМЕССКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 6»

(МБОУ «Гудермесская СШ № 6»)

ПРИНЯТО на педагогическом совете (протокол № 1 от «30» августа 2023г.)	УТВЕРЖДАЮ Директор _____/М.К. Канаева/ (приказ № 113 от «30» августа 2023г.)
--	--

ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ НАСТАВНИКОВ

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя школа №6»

Возраст участников – от 21 до 65 лет

Срок реализации – 1 год

2024-2025 год

Программа поддержки наставников в школе

**Наставничество — это инвестиция в долгосрочное
развитие организации, в ее «здоровье».**

Дэвид Майстер

Введение

Программа поддержки наставников направлена на создание условий для эффективного взаимодействия между опытными специалистами и молодыми сотрудниками или студентами. Она призвана способствовать профессиональному росту начинающих специалистов, улучшению качества образования и адаптации новых сотрудников на рабочем месте. Программа предполагает комплексный подход, включающий обучение, консультирование и мотивацию наставников.

Цели программы

1. Развитие профессиональных компетенций: Повышение уровня знаний и навыков наставников для эффективной передачи опыта начинающим специалистам.
2. Улучшение процесса адаптации: Обеспечение плавной интеграции новичков в коллектив и сокращение периода их профессиональной адаптации.
3. Повышение мотивации: Создание системы поощрений и признания заслуг наставников для стимулирования их активного участия в программе.
4. Укрепление корпоративной культуры: Формирование и укрепление корпоративной культуры через передачу ценностей компании от опытных сотрудников новым кадрам.

Основные направления деятельности

1. Обучение наставников:
 - Проведение тренингов и семинаров по методикам наставничества.
 - Разработка учебных материалов и пособий для наставников.
 - Организация мастер-классов и вебинаров с участием экспертов.
2. Консультативная поддержка:
 - Индивидуальные консультации для наставников по вопросам работы с подопечными.
 - Групповые обсуждения и обмен опытом среди наставников.
 - Доступ к специализированным ресурсам и базам знаний.
3. Мотивация и признание:
 - Внедрение системы материального и нематериального поощрения для активных наставников.
 - Признание заслуг наставников на корпоративных мероприятиях и в средствах массовой информации.
 - Создание рейтинга лучших наставников с последующим награждением.
4. Мониторинг и оценка эффективности:
 - Регулярная оценка результатов работы наставников и их подопечных.

- Анализ обратной связи от участников программы.
- Внесение корректировок в программу на основе полученных данных.

Ожидаемые результаты

1. **Профессиональный рост наставников:** Улучшение навыков наставничества и повышение квалификации участников программы.
2. **Эффективная адаптация новичков:** Сокращение сроков адаптации новых сотрудников и студентов, улучшение их профессиональной подготовки.
3. **Создание благоприятной рабочей среды:** Укрепление командного духа и формирование позитивной атмосферы внутри коллектива.
4. **Повышение репутации организации:** Увеличение привлекательности компании как работодателя благодаря развитию системы наставничества.

Заключение

Программа поддержки наставников является важным инструментом для развития человеческого капитала и повышения конкурентоспособности организации. Ее реализация позволит создать условия для устойчивого профессионального роста, улучшения качества работы и укрепления корпоративной культуры.

Дорожная карта программы поддержки наставников

Этап- 1 Подготовка и планирование		
Цель:	Мероприятия:	Сроки
Определение целей и задач программы, разработка концептуальной основы и формирование команды проекта.	<ul style="list-style-type: none"> - Анализ текущих потребностей в области наставничества. - Определение целевых групп (наставники, новички). - Разработка концепции программы. - Формирование проектной группы. - Составление бюджета. 	1 месяц.
Этап- 2 Разработка образовательных материалов		
Цель	Мероприятия	Сроки
Создание учебных и методических материалов для	Разработка учебного плана. - Создание тренинговых модулей и презентационных материалов.	2 месяца.

обучения наставников.	- Подбор кейс-стади и практических заданий. - Организация доступа к онлайн-ресурсам.	
Этап -3 Запуск пилотного проекта		
Цель	Мероприятия	Срок
Тестирование разработанных материалов и подходов в реальных условиях.	- Набор первых наставников и подопечных. - Проведение вводного тренинга для наставников. - Реализация пилотного этапа программы. - Сбор обратной связи и анализ результатов.	3 месяца.
Этап- 4 Масштабирование программы		
Цель	Мероприятия	Срок
Расширение охвата программы и вовлечение большего числа участников.	- Рекрутинг новых наставников и подопечных. - Проведение регулярных тренингов и консультаций. - Интеграция программы в корпоративную культуру. - Внедрение системы мотивации и поощрений.	6 месяцев.
Этап- 5 Мониторинг и оценка		
Цель	Мероприятия	Срок
Постоянный контроль и оценка эффективности программы.	- Регулярный сбор и анализ данных. - Оценка достижений наставников и подопечных. - Внесение необходимых изменений и улучшений. - Подготовка отчетов и рекомендаций.	Постоянно.
Заключение		
<p>Данная дорожная карта представляет собой пошаговый план реализации программы поддержки наставников. Каждый этап включает конкретные мероприятия и сроки выполнения, что позволяет обеспечить систематический и эффективный процесс внедрения и развития программы.</p>		

Термины и определения

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Система наставничества — комплекс мер, которые компания обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы.

Программа поддержки наставников — это система мероприятий и ресурсов, направленных на помощь учителям и другим педагогическим работникам в их профессиональной деятельности. Она может включать различные аспекты, такие как обучение, консультирование, обмен опытом и поддержка в решении профессиональных задач. Вот несколько ключевых элементов, которые могут быть включены в такую программу:

1. Обучение и повышение квалификации:

- Организация семинаров, тренингов и курсов повышения квалификации для наставников.
- Проведение вебинаров и онлайн-курсов.
- Обучение методам наставничества и работе с учениками.

2. Консультирование и поддержка:

- Индивидуальные консультации с опытными педагогами.
- Групповые обсуждения и обмен опытом.
- Создание "горячей линии" для консультаций по вопросам наставничества.

3. Мотивация и признание:

- Введение системы поощрений и наград для успешных наставников.
- Организация конкурсов и мероприятий, направленных на признание заслуг наставников.

4. Создание сообщества наставников:

- Организация встреч и мероприятий для общения и обмена опытом между наставниками.
- Создание онлайн-платформ для общения и обмена материалами.

5. Методические материалы и ресурсы:

- Разработка и распространение методических пособий и рекомендаций.
- Создание базы данных с полезными материалами и ресурсами.

6. Мониторинг и оценка:

- Проведение регулярных опросов и анкетирования для оценки эффективности программы.
- Анализ результатов работы наставников и внесение корректировок в программу.

Программа поддержки наставников может быть адаптирована под конкретные нужды школы и региона, учитывая местные особенности и потребности педагогического коллектива.

Виды поощрений наставников.

Поощрение наставников — это важный элемент любой программы поддержки, так как оно мотивирует их продолжать свою работу и развиваться. Вот несколько идей, как можно поощрять наставников:

1. Моральное поощрение:

- Благодарственные письма и грамоты: вручение наград за вклад в развитие учеников и школы.
- Публичное признание: объявление благодарности на школьных собраниях, в школьных новостях или на сайте школы.
- Личные благодарности: устные благодарности от руководства школы, коллег и учеников.

2. Материальное поощрение:

- Премии и бонусы: предоставление денежных вознаграждений за успешную работу.
- Скидки и льготы: предоставление скидок на обучение, посещение мероприятий или приобретение учебных материалов.
- Гранты и стипендии: выделение средств на участие в конференциях, семинарах или курсах повышения квалификации.

3. Профессиональное развитие:

- Обучение и повышение квалификации: предоставление возможности пройти курсы или тренинги, которые помогут улучшить профессиональные навыки.
- Участие в проектах: включение наставников в интересные и значимые проекты, которые могут способствовать их профессиональному росту.
- Карьерный рост: возможность продвижения по карьерной лестнице, например, назначение на более высокие должности.

4. Социальные льготы:

- Дополнительные дни отпуска: предоставление дополнительных дней отпуска за успешную работу.
- Медицинское страхование: предоставление льготного медицинского страхования или расширенных медицинских услуг.
- Спортивные и культурные мероприятия: организация бесплатных или льготных посещений спортивных и культурных мероприятий.

5. Неформальные поощрения:

- Корпоративные мероприятия: организация вечеринок, пикников или других неформальных мероприятий, где наставники могут расслабиться и пообщаться в неформальной обстановке.
- Подарки и сувениры: вручение небольших подарков или сувениров, которые могут быть полезны в повседневной работе.

6. Обратная связь и признание достижений:

- Регулярные отзывы: предоставление регулярной обратной связи о работе наставников, чтобы они знали, что их усилия замечены и оценены.
- Признание достижений: создание системы, которая позволяет отслеживать и признавать достижения наставников, например, ведение "доски почета" или "книги рекордов".

Эти методы поощрения могут быть адаптированы под конкретные условия и потребности школы, а также под индивидуальные предпочтения наставников. Важно, чтобы поощрения были разнообразными и соответствовали интересам и ценностям наставников.

Ожидаемые результаты от программы поддержки наставников.

Программа поддержки наставников в школе направлена на достижение ряда значимых результатов, которые могут касаться как наставников, так и учеников, а также школы в целом. Вот основные ожидаемые результаты:

1.Повышение квалификации наставников

- Улучшение профессиональных навыков: Наставники смогут лучше справляться с задачами, связанными с обучением и воспитанием учеников, благодаря полученным знаниям и навыкам.
- Развитие методических компетенций: Наставники научатся использовать современные методики и подходы в работе с учениками.
- Увеличение уверенности в своих силах: Наставники будут чувствовать себя более уверенно в своей профессиональной деятельности.

2.Улучшение качества образования

- Повышение успеваемости учеников: Благодаря поддержке наставников, ученики смогут лучше усваивать учебный материал и улучшать свои академические результаты.
- Развитие soft skills: Ученики получат возможность развивать важные социальные и эмоциональные навыки, такие как коммуникация, сотрудничество, лидерство и решение проблем.
- Индивидуальный подход: Наставники смогут лучше учитывать индивидуальные потребности и особенности каждого ученика, что приведет к более персонализированному подходу в обучении.

3.Создание благоприятной образовательной среды

- Укрепление школьных сообществ: Программа поможет создать более сплоченное и поддерживающее сообщество среди учеников и педагогов.
- Снижение уровня стресса: Наставники смогут оказывать поддержку ученикам в сложных ситуациях, что поможет снизить уровень стресса и тревожности среди школьников.
- Повышение мотивации к обучению: Благодаря поддержке наставников, ученики будут более мотивированы к учебе и участию в школьной жизни.

4.Развитие наставничества как профессии

- Повышение престижа профессии: Программа может способствовать повышению престижа и значимости наставничества в образовательной системе.
- **Привлечение новых наставников:** Благодаря успешным результатам программы, школа сможет привлекать новых квалифицированных специалистов.

5.Улучшение взаимодействия между школой и родителями

- Повышение уровня доверия: Родители будут больше доверять школе, зная, что их дети получают качественную поддержку и внимание.
- Улучшение коммуникации: Программа может способствовать улучшению взаимодействия между школой и родителями, что приведет к более эффективному сотрудничеству.

6. Долгосрочные результаты

- Увеличение числа выпускников, продолжающих образование: Благодаря поддержке наставников, больше учеников смогут успешно закончить школу и продолжить свое образование в вузах.

- Формирование успешных и социально ответственных граждан: Программа поможет воспитать учеников, которые будут готовы к жизни в обществе и смогут вносить свой вклад в его развитие.

Эти результаты могут быть достигнуты при условии систематической работы и постоянного мониторинга эффективности программы. Важно также учитывать индивидуальные особенности школы и региона, чтобы адаптировать программу под конкретные нужды и условия.

Заключение программы поощрения наставников

Настоящая программа поощрения наставников была разработана с целью стимулирования и признания вклада опытных сотрудников в профессиональное развитие молодых специалистов и новых работников. За период реализации программы были достигнуты следующие ключевые результаты:

1. «Увеличение количества наставников»: Благодаря активной пропаганде и вовлечению сотрудников, число наставников увеличилось на X% по сравнению с начальным этапом.
2. «Повышение квалификации наставников»: Все участники программы прошли специализированные тренинги и курсы, направленные на совершенствование методик наставничества и управления персоналом.
3. «Формирование позитивной корпоративной культуры»: Программа способствовала укреплению командного духа и повышению лояльности сотрудников к компании, создавая атмосферу взаимопомощи и обмена знаниями.
4. «Признание заслуг наставников»: В рамках программы было проведено несколько церемоний награждения лучших наставников, что позволило подчеркнуть значимость их роли и мотивировало остальных сотрудников следовать их примеру.

Таким образом, программа поощрения наставников доказала свою эффективность и целесообразность. Рекомендуется продолжить её реализацию с учётом выявленных улучшений и возможностей для дальнейшего развития.