

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«Брагунская средняя школа»  
(МБОУ «Брагунская СШ»)**

<b>ПРИНЯТО</b> на педагогическом совете (протокол № 1 от «30» августа 2023 г.)	<b>УТВЕРЖДАЮ</b> Директор _____ / _____ / (приказ № от «30» августа 2023 г.)
--	--

**ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ НАСТАВНИКОВ**

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

**«Брагунская средняя школа»**

Возраст участников - от 21 до 65 лет

Срок реализации - 1 год

2024-2025 год

# 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

<b>Этап- 1 Подготовка и планирование</b>		
<b>Цель:</b>	<b>Мероприятия:</b>	<b>Сроки</b>
Определение целей и задач программы, разработка концептуальной основы и формирование команды проекта.	- Анализ текущих потребностей в области наставничества. - Определение целевых групп (наставники, новички). - Разработка концепции программы. - Формирование проектной группы. - Составление бюджета.	1 месяц.
<b>Этап- 2 Разработка образовательных материалов</b>		
<b>Цель</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>
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.	
<b>Этап -3 Запуск пилотного проекта</b>		
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.
<b>Этап- 4 Масштабирование программы</b>		
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.
<b>Этап- 5 Мониторинг и оценка</b>		
<b>Цель</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Срок</b>
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.
<b>Заключение</b>		
<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 получают 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.

### **б.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.