

П Р И К А З

«29» августа 2024г.

№144/8

Об утверждении Программы поддержки наставников

В соответствии со ст.28 Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации», в целях поддержки наставников,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу поддержки наставников (Приложение).
2. Заместителю директора по УР, Буруевой Д.Т., обеспечить выполнение плана мероприятий по реализации Программы поддержки наставников.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Самбиева М.М.

ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ НАСТАВНИКОВ

Пояснительная записка

Программа поддержки наставников — это система, созданная для обеспечения помощи и ресурсов для людей, которые занимаются наставничеством. Программа поддержки наставников направлена на создание условий для эффективного взаимодействия между опытными специалистами и молодыми сотрудниками. 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.

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

Создание программы поддержки наставников является важным шагом для улучшения качества наставничества и профессионального роста как наставников, так и их подопечных.

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.

Куратор - сотрудник образовательной организации, осуществляющей

деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Цели программы

1. Обеспечить наставников необходимыми ресурсами и поддержкой.
2. Развить навыки и компетенции наставников.
3. Укрепить сообщество наставников через взаимодействие и обмен опытом.
4. Обеспечить регулярную оценку и обратную связь для улучшения программы.

Основные направления деятельности программы

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.

План реализации программы поддержки наставников

Этап	Действия	Ответственные	Сроки	Ожидаемые результаты
1. Определение целей	- Установить цели программы	Команда проекта	1 неделя	Четко сформулированные цели
2. Выявление потребностей	- Провести опросы и интервью с наставниками	Исследовательская группа	2 недели	Понимание потребностей наставников
3. Разработка структуры	- Создать модули обучения	Методическая группа	3 недели	Обучающие материалы и ресурсы
4. Создание дорожной карты	- Определить ключевые этапы и сроки	Команда проекта	1 неделя	Сформированная дорожная карта
5. Организация поддержки	- Назначить координатора программы	Руководитель отдела	1 неделя	Определен контакт для поддержки
6. Запуск программы	- Провести вводное обучение	Обучающая группа	2 недели	Наставники знакомы с программой
7. Мониторинг и оценка	- Собирать обратную связь и проводить оценку	Команда проекта	На постоянной основе	Анализ эффективности программы
8. Корректировка программы	- Внести изменения на основе обратной связи	Команда проекта	Каждые 6 месяцев	Усовершенствованная программа
9. Празднование успехов	- Организовать мероприятие для наставников	Команда проекта	Ежегодно	Повышение мотивации и вовлеченности

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-предоставление денежных вознаграждений за успешную работу.

Ожидаемые результаты от программы поддержки наставников.

1. Увеличение уровня удовлетворенности наставников.
2. Повышение качества наставничества и успешности подопечных.
3. Создание устойчивого сообщества, способствующего взаимопомощи и развитию.
4. Эта дорожная карта представляет собой основу, которую можно адаптировать в зависимости от конкретных потребностей вашей организации или образовательного учреждения.