

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КОШКЕЛЬДИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА
ИМЕНИ СУМБУЛАТОВА А.А-А.»

МУНИЦИПАЛЬНИ БЮДЖЕТНИ
ЮКЪАРА ДЕШАРАН ХЪУКМАТ
«ХОШКАЛДЕРА СУМБУЛАТОВА А.А-А.
ЦАРАХ ИШКОЛ»

366214, Чеченская Республика, Гудермесский муниципальный район, с. Кошкельды, ул. П.Захарова, 114,
E-mail: Koshkeldi_shkola@mail.ru www: koshkeldishkola.edu95.ru тел. 89286489764
ОКПО: 61509522; ОГРН: 1092032000830; ИНН/КПП 2005006730/200501001

Приказ

02.09.2024г.

№150/2

Об утверждении Программы поддержки наставников на 2024-2027 года

В соответствии со статьей 28 федерального закона от 29.12.2012г. №273 – ФЗ РФ «Об образовании в РФ», с Целевой программой поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики, с планом методической работы на 2024-2025 учебный год в целях обеспечения наставников необходимой поддержкой

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу поддержки наставников на 2024-2027 года согласно приложению №1;
2. Заместителю директора по УР, Махмаевой Я.Н. обеспечить исполнение мероприятий Программы поддержки наставников на 2024-2027 года в полном объеме.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.директора



Л.И.Катаева

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 ресурсов
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.