**Наставничество в системе адаптации новых работников в школе**

Бутрим Н.С., учитель-наставник

В школе сейчас уделяется большое внимание адаптации новых сотрудников, а также наставничеству, как части этой системы. Мы оцениваем адаптацию как важный этап профессионального развития сотрудника, а с другой стороны, - как часть эффективного управления персоналом. Данный подход и обусловил постановку целей наставничества в адаптации сотрудников школы № 1

− в короткие сроки обеспечить качественное и эффективное выполнение новым работником своих профессиональных обязанностей;

− сформировать положительное восприятие школы и заложить основы лояльности;

− создать позитивный настрой в работе;

− создать комфортную рабочую атмосферу для новых работников с первых дней работы и благоприятный психологический климат в коллективе.

Процедура наставничества и адаптации новых работников действует в соответствии со следующими принципами:

− своевременность и актуальность – адаптационные мероприятия проводятся в привязке к сроку пребывания работника в школе, его профессиональным и личностно - деловым качествам;

− внимание и открытость – во время адаптации новый работник должен видеть внимание со стороны работодателя. Руководитель, наставник и коллеги доступны и открыты для обмена информацией и передачи знаний;

− обратная связь – регулярная возможность получать и давать информацию об этапах прохождения адаптации всеми заинтересованными сторонами. В успешной адаптации нового работника заинтересован не только он сам, но его коллеги.

Функция координации и организации процесса адаптации возлагается на наставника из числа работников школы, которые обладают глубокими профессиональными знаниями и навыками, являются хранителями ценностей школы, проявляют лояльность, поддерживают стандарты и правила работы.

На время адаптационного периода Наставник призван выполнять не только функции развития подопечного сотрудника, но и нести социокультурную миссию

Основные задачи наставника:

Транслировать новым работникам корпоративные ценности

Ускорять процесс ознакомления новых работников с особенностями работы

Разрабатывать совместно с непосредственным руководителем план адаптации

Развивать у новых работников позитивное отношение к работе

Передавать свой практический опыт новому работнику

Передавать умения и навыки установления профессиональных контактов с коллегами

Адаптация вновь принятых сотрудников через институт наставничества представляет собой совокупность этапов и мероприятий, начиная с создания комфортных условий на рабочем месте и заканчивая консультированием по профессиональным вопросам и оценкой итогов совместной работы.

Этапы наставничества в школе:

Подготовительный этап адаптации включает в себя комплекс мероприятий, направленных на подготовку рабочего места и необходимого оборудования для нового работника с момента согласования приема; составляется план адаптации, предоставляется необходимое оборудование, планируется график встреч с новым работником.

Организационный этап подразумевает первичное информирование нового работника о школе и знакомство с коллегами. Во время этого этапа осуществляется проверка степени готовности рабочего места нового работника; выдача трудового договора, организация знакомства нового работника со всеми необходимыми документами при приеме на работу, предоставление направлений на инструктажи.

На этапе сопровождения осуществляются мероприятия, направленные на быстрое и эффективное вхождение нового работника в должность, достижение новым работником положительных результатов работы и социальная адаптация. Этот этап подразумевает консультирование, разъяснение профессиональных вопросов, оказание организационной, информационной, профессиональной и психологической поддержки.

Завершает процесс этап оценки, во время которого происходит подведение результатов работы нового работника и Наставника в течение периода адаптации. При этом применяется комплексный подход, сочетающий в себе подведение итогов совместной работы Наставника и новичка, анкетирование нового работника и заполнение листа оценки Наставника.

При завершении периода адаптации проводится итоговая встре- ча Руководителя, Наставника и нового работника. Здесь подводятся итоги и оценка работы Наставника. Все это делается на основании Плана адаптации.

Преимущества действующей системы работы с новыми сотрудниками для руководителей и наставников достигаются за счет:

− более быстрого и эффективного введения новых работников в должность;

− экономии времени на введение новых работников в должность;

− уменьшения риска, связанного с неправильными действиями новых работников из-за незнания каких-либо вопросов;

Для новых работников действенность института наставничества определяется:

− оперативным оформлением приема на работу;

− готовностью рабочего места в первый рабочий день;

− профессиональной поддержкой со стороны руководителя и наставника;

Новые сотрудники, прошедшие через процедуру адаптации, отмечают нужность и действенность проводимых мероприятий, видят конкретные результаты как в практическом (профессиональном), так и психологическом плане.

Положительно оценивая систему адаптации и наставничества, руководство школы № 1 намерено и в дальнейшем продолжать работу в данном направлении, совершенствуя систему, внедряя новые креативные подходы.