**Слайд 1**

Опыт наставничества

Приветствие, вводное слово.

**Слайд 2**

Делиться опытом? Нельзя свой опыт передать, только прочувствовать самостоятельно прожить.

**Слайд 3**

Закон Мерфи

Опытом нельзя делится, его можно только приобрести.

Наставничество — метод обучения, в котором более опытный сотрудник передает свои знания и экспертизу неопытному. Кажется, что в этом нет ничего сложного, но здесь легко свернуть на неверный путь:

Шаг 1. Провести ознакомительную экскурсию.

Шаг 2. Дать ссылку на документы с информацией для новых сотрудников.

Шаг 3. Пару раз показать на своем примере, как выглядит рабочий процесс.

Шаг 4. Выдать молодому специалисту несколько простых и рутинных задач.

Шаг 5. Отчитать за то, что тот выполнил их неверно.

**Слайд 4**

В чем суть философии наставничества?

Нельзя заставить наставляемого просто действовать выбранным вами алгоритмом. Он должен осознано подойти к каждому этапу. Нет смысла забивать голову теорией. Важно дать свободу действий и как навигатор направлять в правильный пункт назначения. Ведь молодой специалист можно стать опытным только тогда, когда сам сам найдет ошибки в своей деятельности и найдет пути исправления

**Слайд 5**

Глубина: только долгосрочное наставничество дает плоды

Результаты внутреннего мониторинга показали, что работает только системное наставничество. В рамках исследования мы опросили молодых специалистов, из которых 60% подтвердили, что общение с наставником делает их увереннее в карьерном росте. Через полгода повторный опрос показал, что уже 74% наставляемых отмечают явную пользу от процесса наставничества. Из этого можно сделать вывод, что результаты общения с наставником становятся заметнее только со временем.

**Слайд 6**

Системность: необходимо понимать, зачем вам наставник

В общении с наставником необходимо иметь вектор, в котором вы двигаетесь. Тогда наставничество работает как программа. Необходимо понимать, зачем вам эта программа.

Проведенное исследование подтверждает, что после общения у наставляемых произошли изменения не только в работе, но и в личной жизни.

**Слайд 7**

Мы часто слышим такую обратную связь:

* Наставник сыграл роль в становлении меня как педагога,
* С наставником я вырос быстрее и качественнее.
* Было легче сориентироваться в пространстве возможностей.

В свою очередь, все наставники отметили, что процесс общения стал для них большим ресурсом для саморазвития.

**Слайд8**

Сообщество: наставляемым следует общаться друг с другом

Оттого, что человек становится наставляемым, выигрывают люди вокруг него. Поэтому необходимо сообщество наставляемых, чтобы они могли общаться между собой.

Молодые специалисты находят отдушину друг в друге. Но важно понимать, что они для друг другу не только группа поддержки, а также конкуренты. «Соревновательный» момент

- «А вот у него получается, значит и у меня получится»

 Главная мотивация, не отставать от коллег.

**Слайд 9**

Мы открыли свой канал Комьюнити СВЖУ (Сообщество виртуальных-живых учителей) в рамках канала мы делимся всем что может пригодится в нашей работе, проводим опросы, задаем темы для очной встречи, и для размышления при составлении плана урока и в целом рабочего процесса.

**Слайд 10**

Вот часть публикаций нашего канала.

**Слайд 11**

Свобода: быстрый переход от роли наставляемого к роли наставника

Такой переход осуществляется в условиях накопления опыта. В нашей практике, многие молодые в конечном итоге становятся наставниками. Небольшая возрастная разница единый стиль общения дает возможность перейти к самостоятельному накоплению опыта намного быстрее, чем в формате общения с очень опытным педагогом-наставником.

* Повысится скорость адаптации молодых специалистов.
* Увеличится процент удержания молодых специалистов в первые три года работы.
* Снизится количество ошибок в деятельности новых сотрудников.

**Слайд12**

Гибкость: наставничество невозможно ввести насильно

Наставничество невозможно ввести насильно. Больше всего меня радует то, что наставничество превращается в сеть, которая пронизывает наше общество.

**Слайд 13**

**Вывод**