

ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА

МБОУ «ГИМНАЗИЯ №2»



НАСТАВНИКОВ
МЫ НАЗНАЧИЛИ, СТАЖЕРОВ
НАБРАЛИ — ВСЕ ОТЛИЧНО,
ПРОЦЕСС ИДЕТ!



«**Делится** своим **ОПЫТОМ** и знаниями друг с другом необходимо, чтобы расширять горизонты возможностей и развивать **индивидуальные способности**».

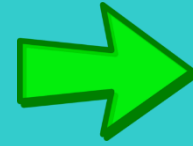
Я ПОМОГУ ВАМ
НА ВСЕХ ЭТАПАХ

ЗАКОН МЕРФИ

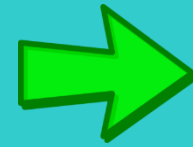
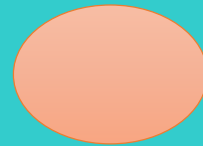
Опытom нельзя делится, его можно только приобрести.



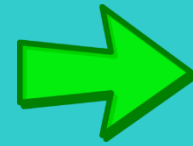
В ЧЕМ СУТЬ ФИЛОСОФИИ НАСТАВНИЧЕСТВА?



НЕ ЭФФЕКТИВНО



ПОЛЕЗНО



ЭФФЕКТИВНО

нельзя заставить дерево расти
но можно создать условия для его роста!

ГЛУБИНА: ТОЛЬКО ДОЛГОСРОЧНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО ДАЕТ ПЛОДЫ

КОГДА Я СТРОИЛ
ЗА~~Х~~ОК, МНЕ ПОМОГЛИ
УРОК ТАКИЕ-ТО ШАГИ



СИСТЕМНОСТЬ:

необходимо понимать, зачем вам наставник



СООБЩЕСТВО:

наставникам следует общаться друг с другом



**РАЗ СРАБОТАЛО
ДЛЯ МЕНЯ, ТО СРАБОТАЕТ
И ДЛЯ ДРУГИХ**

СВОБОДА:

быстрый переход от роли наставляемого к роли наставника



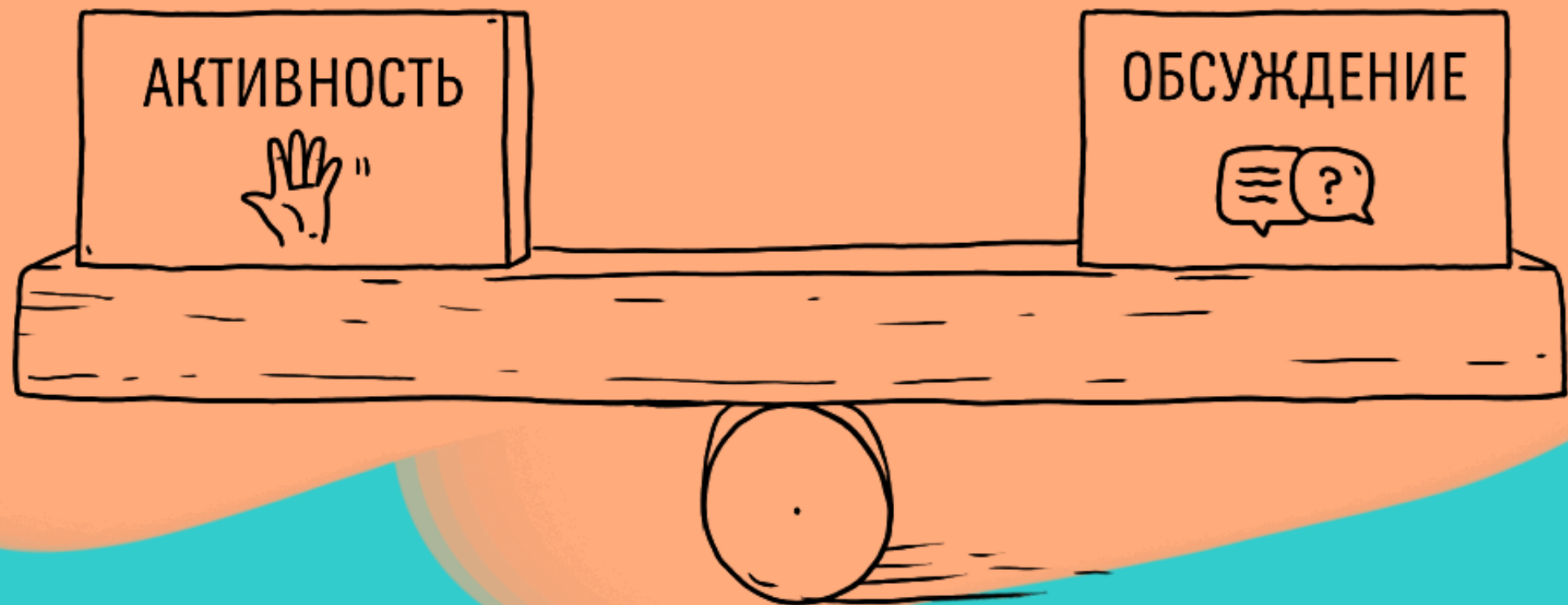
РАЗ, ДВА, ТРИ...

ГИБКОСТЬ:

наставничество невозможно ввести насильно



СИСТЕМА НАСТАВЛЯЕМЫЙ - НАСТАВЛЯЕМОМУ



СИСТЕМА НАСТАВЛЯЕМЫЙ – НАСТАВЛЯЕМОМУ



НАСТАВНИК ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА



КАКОЙ НУЖЕН НАСТАВНИК ДЛЯ СОВРЕМЕННОГО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ?

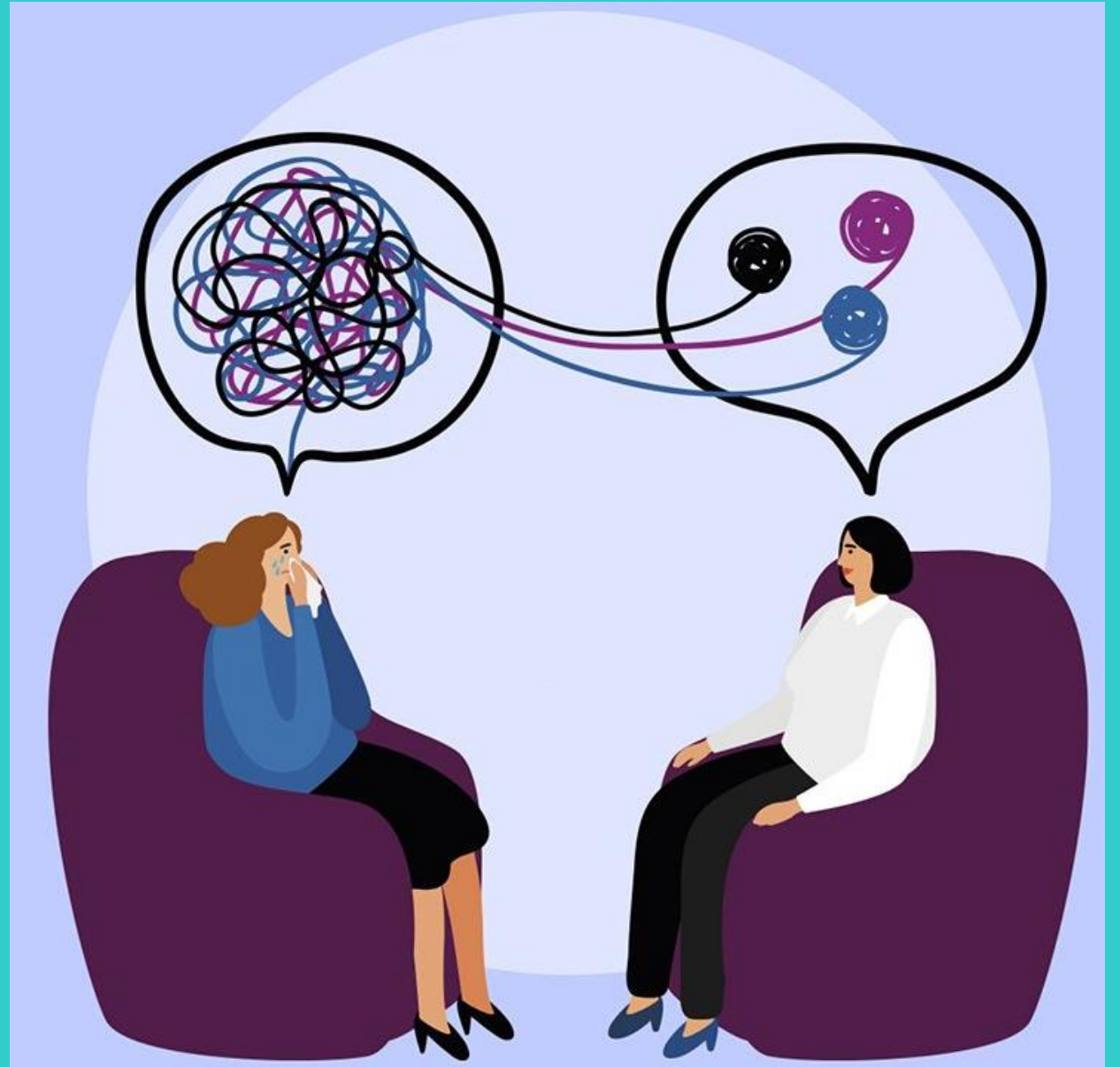


ДЕФИЦИТЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ



ПОДДЕРЖКА ПСИХОЛОГОВ – ЗА, ПРОТИВ?

- удовлетворенность работой
- успешное взаимодействие со всеми субъектами педагогической системы
- приобретение уверенности в себе как в профессионале
- позитивное отношение к педагогической деятельности
- максимально быстрое достижение средних для организации показателей качества образования;
- освоение основных норм и требований к поведению и результатам педагогической деятельности.



МОНИТОРИНГ
реализации системы
(целевой модели) наставничества
2022/2023



ОПЫТ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

№	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Опрашиваемый	10	10	9	8	8	7	9	9
2 Опрашиваемый	7	6	9	6	3	7	10	3
3 Опрашиваемый	10	10	10	10	10	10	10	10
4 Опрашиваемый	10	10	10	10	10	10	10	10
5 Опрашиваемый	9	8	8	9	8	9	7	9
6 Опрашиваемый	10	10	10	10	10	10	10	10
7 Опрашиваемый	9	7	8	7	8	8	8	8
8 Опрашиваемый	10	10	10	10	10	10	10	10

Опрос:

1. Насколько комфортно было общение с наставником?
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?
3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?
4. Ощущение поддержки наставника
5. Насколько был понятен план работы с наставником?
6. Ощущение безопасности при общении с наставником
7. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?



РЕЗУЛЬТАТ ОПРОСА

Опыт молодого специалиста



■ Насколько комфортно было общение с наставником?

■ Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?

■ Насколько полезными/интересными были групповые встречи?

■ Ощущение поддержки наставника

РЕЗУЛЬТАТ ОПРОСА (ОБОБЩЕНИЕ)

Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?...

Ощущение безопасности при общении с наставником

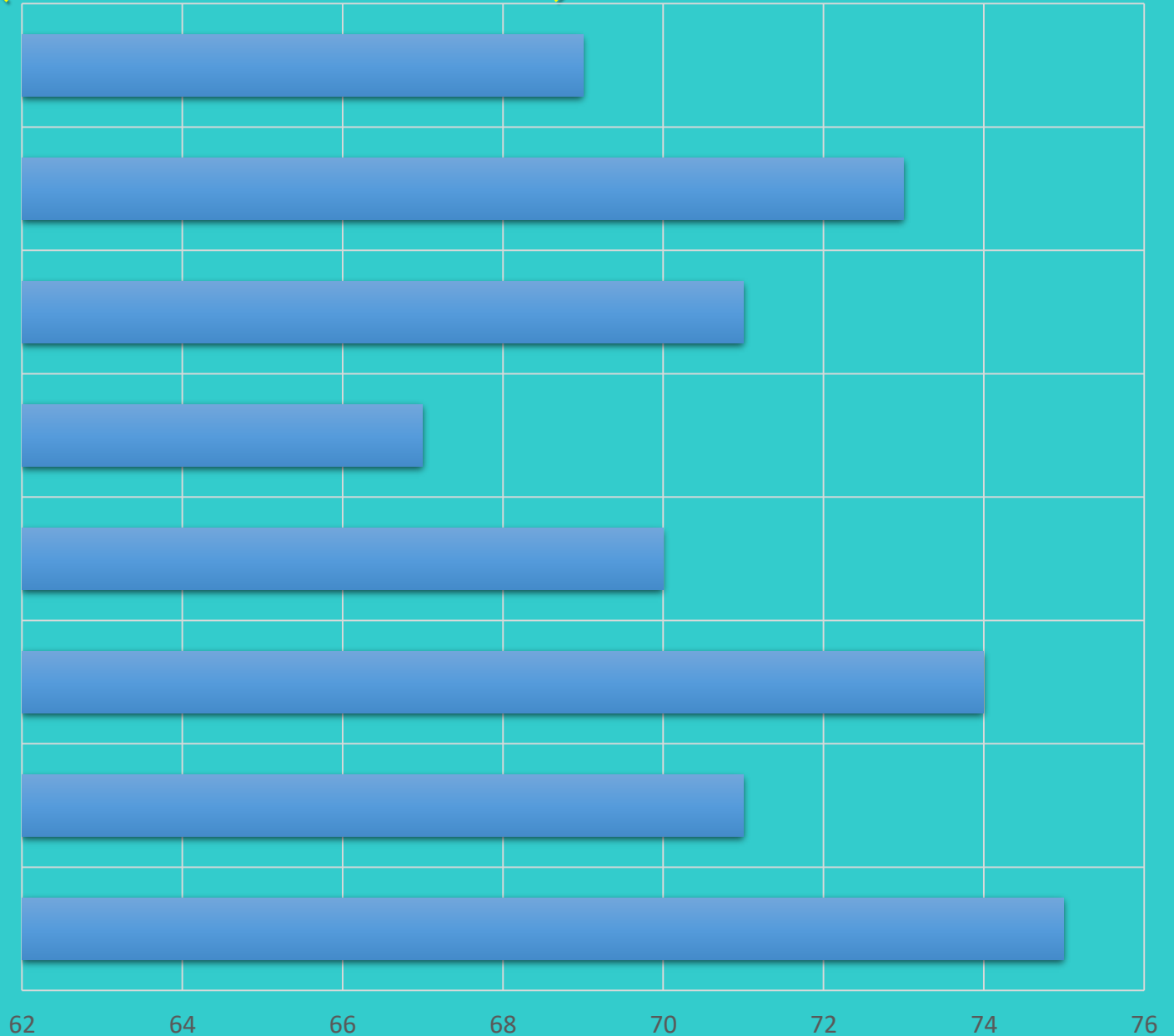
Насколько был понятен план работы с наставником?

Ощущение поддержки наставника

Насколько полезными/интересными были групповые встречи?

Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?

Насколько комфортно было общение с наставником?



ВЫВОД



Заключение

Наставничество - это практическая передача знаний, которая является не только более эффективной, чем изучение теоретического материала, но и познавательной, психологически помогающей молодому специалисту быстро влиться в коллектив, приобрести специфические навыки, присущие только определенному кругу людей, а именно учителям.

