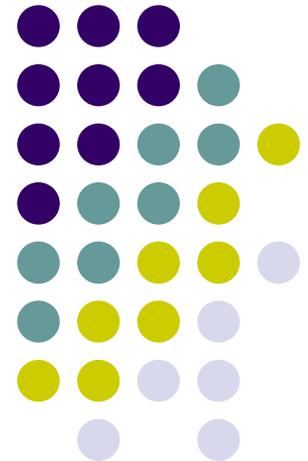
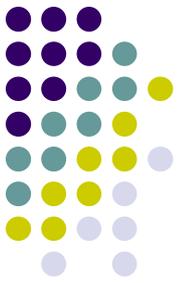


Наставничество

**как один из аспектов
развития образовательной
организации.**



Наставничество



интегрировано практически во все сферы функционирования образовательной организации, поэтому условно можно выделить несколько направлений, по которым оно осуществляется.

Наставничество



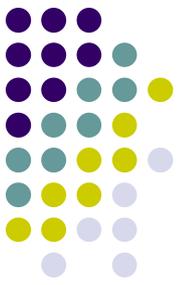
- **сопровождение молодых специалистов.**
- **адаптационное наставничество**
- **наставничества в преодолении профессиональных дефицитов**
- **как ресурс для повышения квалификации**
- **участие в конкурсах профессионального мастерства**
- **наставники для будущих специалистов (педагогическая практика)**

Одно из самых значимых направлений наставничества



- **воспитание будущих учителей, начиная со школьной скамьи:** учитель, работающий профессионально, с увлечением, так или иначе является примером для своих учеников. Поэтому очень ценно то, что гимназисты, окончив педагогические ВУЗы возвращаются в родные стены уже в качестве учителей. Сегодня 8 выпускников разных лет работают в гимназии. Многие работают в образовательных организациях города Тольятти и региона.

Качества наставника:



- Высокий уровень культуры.
- Системное представление о работе
- Значительный опыт
- Желание быть наставником
- Готовность инвестировать свое время
- Способность к конструктивной критике и обратной связи
- Обучаемость, способность к личному развитию и профессиональному росту
- Коммуникабельность
- Лидерство. Учитель способен увлечь, повести за собой и подобрать правильные слова для мотивации других
- Умение выстраивать ровные рабочие отношения.

Показатели оценки эффективности системы наставничества



- ✓ **Снижение текучести персонала в первый год работы;**
- ✓ **Рост вовлеченности персонала. Оценивается на основании регулярных различных опросов сотрудников;**
- ✓ **Качество прохождения наставляемыми аттестации на соответствие занимаемой должности и\или на первую квалификационную категорию новыми сотрудниками;**
- ✓ **Удовлетворенность наставляемых работой в образовательной организации. Оценивается по результатам анкетирования новичков как в процессе адаптации, так и по ее завершению;**
- ✓ **Оценка работы наставника руководством компании. Оценивается по результатам анкетирования заместителей руководителя \ методиста.**

Критерии эффективности системы наставничества:



- Достижение целей системы наставничества
- Мнение всех участников системы
- Достижение наставляемыми требуемой результативности по качеству знаний и\или работе с одаренными детьми
- Соответствие профилю должности и поведенческие изменения