

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом...»

А.С. Макаренко

К.Д. Ушинский писал:

«В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя».





Наставничество – технология методического сопровождения педагогов

Методический практикум для
заместителей директоров по УВР



«Лестница мастерства»



Почему это актуально?



Компетентный обучающийся



по результатам деятельности способен применять усвоенное на практике, то есть перенести компетентность на определенные ситуации реальной жизни



ОПЫТ

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,
ОСНОВАННАЯ
НА ЗНАНИЯХ

ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ, НАВЫКИ

“Компетенция” –

совокупность знаний, умений, навыков,
способов деятельности

“Компетентность” – способность и
готовность к деятельности,
основанной на знаниях и опыте.



Почему это актуально?

Компетентность
Мотивация



Образовательные
результаты



Компетентность



новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющее успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности

Современный преподаватель не должен стоять на месте в плане своего профессионального развития

?

Какими методиками и технологиями необходимо владеть современному педагогу, чтобы развивать у обучающихся ключевые компетенции?

?

Какими профессионально-педагогическими компетенциями необходимо владеть самому педагогу для того, чтобы обеспечивать собственное профессиональное продвижение и развитие?

?

При каких условиях компетенции перейдут на уровень профессиональной компетентности?

Методическое сопровождение развития профессиональных компетентностей



НАСТАВНИЧЕСТВО

Кадровая технология

Форма профессионального становления

Система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников

Образовательный процесс на рабочем месте

Зачем?

• Результат

Для кого?

• Категории сотрудников

Кто?

• Роли наставников

Наставничество

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими опыта педагогической деятельности в образовательных организациях или не имеющими опыта работы в одном из инновационных направлений педагогической деятельности (дистанционное обучение, ведение электронного журнала и др.).

Наставничество — это универсальная технология передачи личностного, жизненного и профессионального опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.



Наставничество — это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».

Дэвид Майстер



Наставничество как стратегически важный элемент системы профессионального развития



формирование
уникальных знаний,
навыков и
компетенций
педагогов



развития
профессионального
потенциала
педагогов



повышение
вовлеченности в
деятельность
организации



повышение
инновационной
активности

Модели наставничества

Модель	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество («один на один»)	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протее) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	<ul style="list-style-type: none"> ✓ В центре внимания – профессиональное развитие подопечного ✓ Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха ✓ Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию ✓ Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции
Партнерское наставничество: «равный – равному»	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой ✓ Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям ✓ Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей
Групповое наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей
Краткосрочное или целеполагающее наставничество	наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Встречи наставника и подопечного (группы) ориентированы на определенные краткосрочные результаты
Флэш-наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику ✓ Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале

Модели наставничества по типу организации

Формальное наставничество

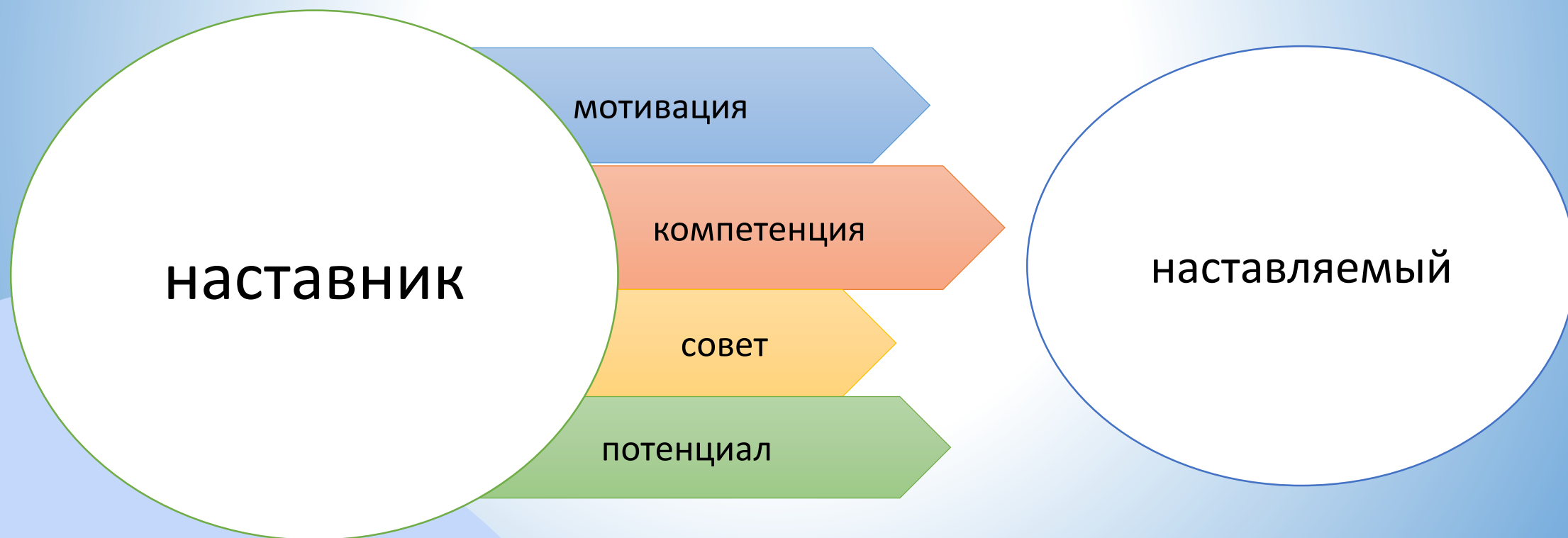
- Формальное наставничество организует и поддерживает администрация школы в соответствии со стратегическими целями ОО.
- Результаты наставнической деятельности в формальной модели измеряют и оценивают.
- Администрация школы назначает координатора наставничества, который методически и информационно сопровождает процесс.
- Пары наставник – подопечный выявляют с помощью специальной формы и закрепляют приказом руководителя ОО.
- Период формального наставничества обычно составляет 9–12 месяцев.

Неформальное наставничество

- Пары наставник – подопечный составляются самими участниками.
- Наставник и подопечный планируют наставничество самостоятельно, у них нет координатора, который бы сопровождал процесс информационно и методически.
- Результаты такого наставничества не измеряют и не оценивают.
- Неформальное наставничество преследует индивидуальные цели, которые не связаны со стратегическими целями школы.
- Продолжительность реализации такой модели наставничества зависит от его целей и может длиться от одной консультации до нескольких лет.

Наставник

- **Наставник** – педагогический работник, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.





Цели и основные направления деятельности наставников

- ✓ определение уровня профессиональной подготовки
- ✓ выявление затруднения в педагогической практике и принятие мер по их устранению
- ✓ создание условий для развития профессиональных навыков педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями
- ✓ развитие потребности у педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой.
- ✓ передача личного профессионального опыта
- ✓ обучение наиболее рациональным приёмам и методам работы
- ✓ повышение мотивации специалиста к профессиональной деятельности
- ✓ приобщение специалиста к корпоративной культуре



Методы наставничества

- методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация обсуждения, в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций, расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности;
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания;
- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;
- методы актуализации индивидуальной мотивации;
- личный пример;
- информирование;
- консультирование.

Цикл наставничества



Реализация традиционной модели наставничества в школе

Принято решением педагогического совета МБОУ ПГО «Средняя общеобразовательная школа №18»
Протокол № 9 от 30.11.2020

УТВЕРЖАЮ: Т.Г. Тарасова, директор МБОУ ПГО «Средняя общеобразовательная школа №18»
Приказ от 30.11.2020 № 355-Д



Положение о наставничестве в МБОУ ПГО «Средняя общеобразовательная школа № 18»

1. Общие положения
1.1. Настоящее положение о наставничестве (далее – Положение) в МБОУ ПГО «Средняя общеобразовательная школа № 18 (далее – МБОУ ПГО «СОШ № 18») разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);

- Распоряжением Министерства просвещения 145 «Об утверждении методологии (целевой и организационной, осуществляющих образовательную

дополнительным образовательным и пр. образования, в том числе с применением и обучающимися» (Методология (целевая модель) на осуществляющих образовательную деятельность в общеобразовательным и программам среднего про

применением лучших практик обмена опытом между Письмом Министерства образования и м от 31.08.2020 № 02-01-81/9681 «О внедрении целевой

Приказом ОМС Управление образованием внедрении методологии (целевой модели) настав Полевского городского округа»;

- уставом МБОУ ПГО «СОШ № 18» (локальными актами образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение:

- определяет порядок организации на ориентированных и гибких образовательных техно;

- определяет цель и задачи наставничеств (моделью) наставничества обучающихся (далее - Це

- устанавливает порядок организации настав

- определяет права и обязанности ее участн

- устанавливает требования, предъявляемые к;

- устанавливает способы мотивации настав

- определяет требования к проведению н

реализации наставничества в МБОУ ПГО «СОШ №

1.3. Участниками системы наставничеств

- наставник;

- лицо, в отношении которого осуществле

- руководитель МБОУ ПГО «СОШ № 18»;

- куратор наставнической деятельности в М

- родители (законные представители) обуч

- выпускники МБОУ ПГО «СОШ № 18»;

- участники бизнес-сообщества, в том

образовательных организаций, профессиональн

сотрудники органов власти, представители орган

и организации, которые заинтересованы в результ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ
ПОЛЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Полевского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа № 18»
(МБОУ ПГО «СОШ № 18»)

ПРИКАЗ
14.09.2021 г. 355-Д
г. Полевской

О формировании наставнических пар среди педагогов

В соответствии с решением заседания педагогического совета МБОУ ПГО «СОШ № 18» (протокол № 1 от 30.08.2021 г.), на основании результатов диагностики профессиональных дефицитов, в целях реализации «Дорожной карты» модели наставничества в МБОУ ПГО «СОШ № 18» (приказ от 28.09.2020 № 398-Д) и повышения профессиональной компетентности педагогов, а также в целях сопровождения молодых специалистов (стаж работы менее 5 лет)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Сформировать следующие наставнические пары:

- Пологова Е.С. – Климова Т.В.
- Пологова Е.С. – Мельников Е.Ю.
- Кардашина О.А. – Ожегова Н.В.
- Бессонова Е.В. – Пильникова Н.М.
- Блажнова Т.А. – Минеев Н.П.
- Блаженец Л.Б. – Кузина И.В.
- Немешаева Е.В. – Шустова И.Э.
- Тарасова Т.Г. – Григорьева В.В.
- Смекалова Н.Б. – Меньшиков А.А.
- Громышева И.Н. – Кузьменко П.Н.
- Погорелова М.В. – Шайхутдинова Т.А.
- Вохмякова Т.Г. – Фелелова А.А.
- Новопашина А.А. – Меньшикова В.В.

2. Наставникам-педагогам:

2.1. разработать план-график работы с наставляемым и предоставить в учебную часть в срок до 30.09.2021 г.



В 2021-2022 учебном году в школе создано 13 наставнических пар из опытных педагогов (наставники) и педагогов, чей стаж работы менее 5 лет (наставляемые)



Планирование работы наставнических пар на основе технологии Lesson-Study

Применение технологии Lesson-Study для развития профессиональных компетенций педагогов способствует:

Освоение в ходе реального процесса

- Современных технологий
- Современных методик

развитие

- Умения работать в команде
- Умения прогнозировать и диагностировать результаты обучения

Понимание учителями

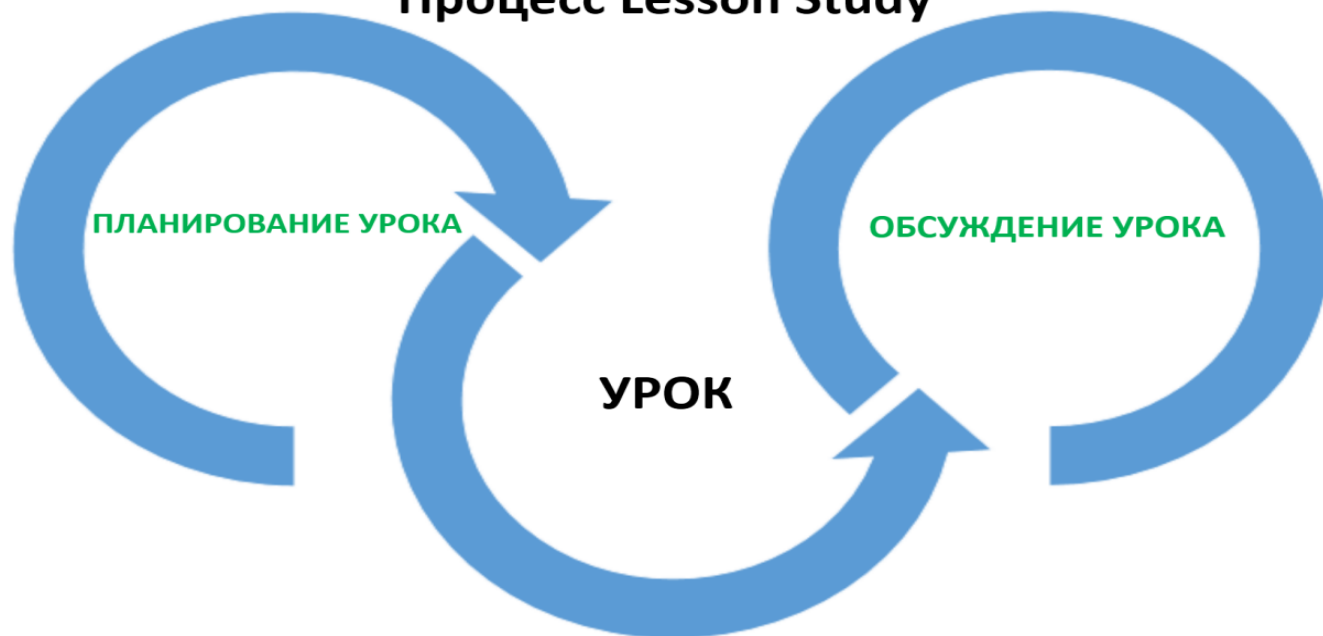
- Что должно происходить на уроке
- Что действительно происходит на уроке

Достоинства использования технологии *Lesson-Study*

Эффективность применения технологии Lesson-Study для развития профессиональных компетенций педагогов обусловлена следующими её достоинствами:

- педагог имеет возможность увидеть процесс обучения в более явных деталях и проявлениях, чем обычно;
- педагог имеет возможность понять, как планировать обучение, чтобы оно в результате максимально удовлетворяло потребностям учащихся;
- педагог имеет возможность тесно сотрудничать с профессиональным сообществом учителей, приоритетной целью которого является помощь учащимся в обучении и профессиональный рост членов группы.

Процесс Lesson Study



Этапы работы наставнических пар/групп по технологии Lesson-study

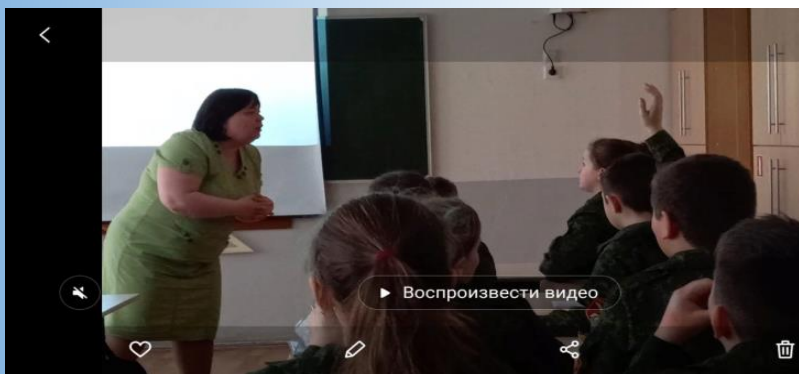
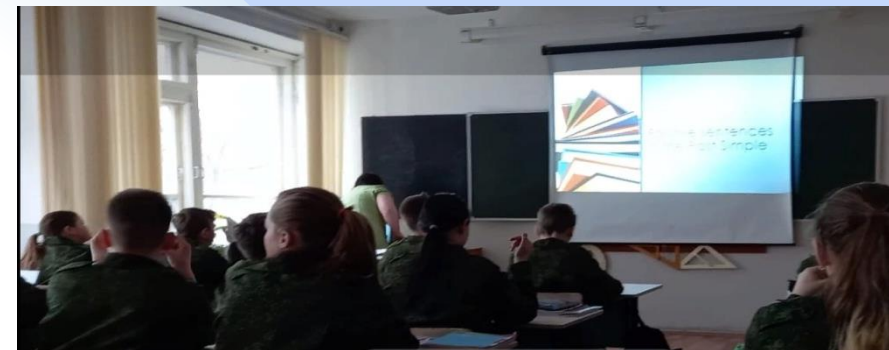


1. Совместно спланировать урок с использованием новой современной методики/технологии обучения;
 2. Провести спланированный урок;
 3. Совместно проанализировать проведенный урок, обсудить, что удалось и что не очень;
 4. Совместное планирование, проведение/наблюдение и анализ второго урока также с использованием новой современной методики/технологии обучения, но уже учитывая свой личный опыт проведенного первого урока.
 5. Совместное планирование, проведение/наблюдение и анализ третьего урока также с использованием новой современной методики/технологии обучения, но уже учитывая свой личный опыт проведенных двух уроков.
 6. Представление учителями-участниками группы своих результатов по использованию новой современной методики/технологии обучения своим коллегам с целью её внедрения в педагогическую практику.
- *Форма представления может быть различной: проведение открытого урока или презентация своих результатов в виде описания проделанной работы.

Семинар –практикум «Формирование ключевых компетенций обучающихся»

Цель:

повышение профессиональной методической компетенции педагогов в вопросах формирования универсальных учебных действий и метапредметных умений



1 этап – формирование единых требований к проведению семинара, выработка подходов к осуществлению практической деятельности, изучение технологии Lesson Study*

2 этап – взаимное посещение уроков педагогическими «парами» с целью выработки единых подходов в работе с обучающимися, обсуждение результатов посещения уроков.

3 этап – подведение итогов семинара-практикума, проведение анкетирования педагогов, обучающихся.

В рамках семинара-практикума было посещено 67 уроков (взаимопосещений).

Семинар-практикум “Повышение профессиональной методической компетенции педагогов в вопросах формирования универсальных учебных действий и метапредметных умений”



1 этап

Установочный семинар

Формирование единых требований к проведению семинара, выработка подходов к осуществлению практической деятельности, изучение технологии Lesson study.

01



2 этап

Работа наставнических групп

Взаимное посещение уроков педагогическими «парами» с целью выработки единых подходов в работе с обучающимися, обсуждение результатов посещения уроков.

02



3 этап

«Круглый стол» - представление результатов

Еженедельное подведение итогов проведенных мероприятий

03



4 этап

Оценка образовательных достижений

Подведение итогов семинара-практикума, проведение анкетирования педагогов, обучающихся.

04

Диагностика профессиональных затруднений

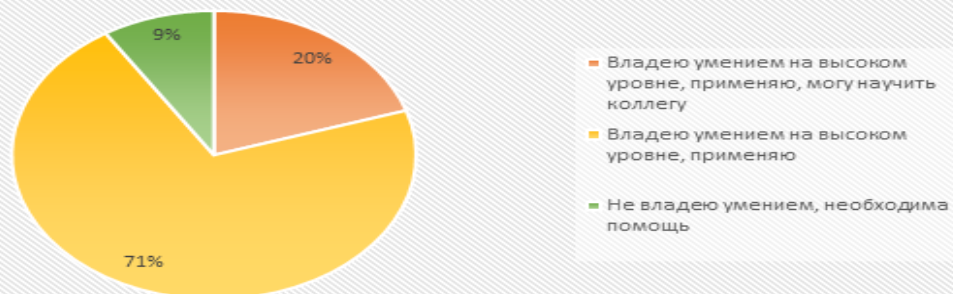
- затруднения отсутствуют у 47,6% педагогов
- трудности при отборе содержания у 23,8% педагогов
- недостаточное владение современными методиками и технологиями оценивания у 28,6% педагогов
- затруднения в использовании современных образовательных технологий у 23,8% педагогов
- затруднения при планировании деятельности обучающихся у 26,6% педагогов



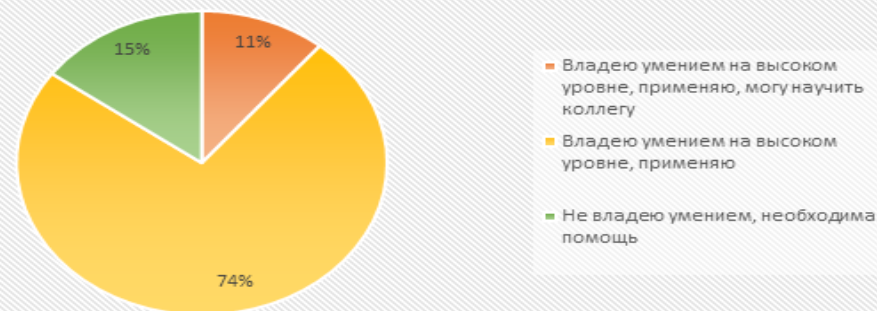
Уровень сформированности профессиональных компетенций

САМОАНАЛИЗ

Уровень сформированности предметных компетенций



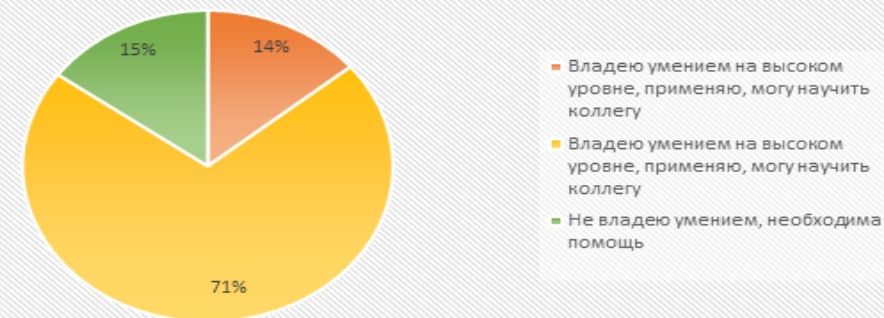
Уровень сформированности психолого-педагогических компетенций



Уровень сформированности методических компетенций



Уровень сформированности коммуникативных компетенций





Методическое сопровождение по преодолению профессиональных дефицитов



Работа наставнических групп по теме «Параметры и критерии современного подхода в оценке качества образования»

Заседание педагогического совета
на тему:

«Функциональная грамотность как
цель и результат современного
образования»

МБОУ УИТО «Средняя общеобразовательная школа № 18»

4 декабря 2021 года



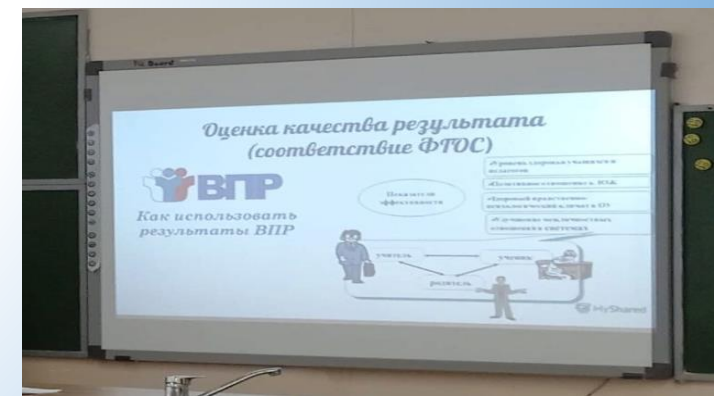
Работа наставнических групп по теме «Параметры и критерии современного подхода в оценке качества образования»



Определение параметров и критериев современного подхода в оценке качества образования.

Выявление уровня готовности всех субъектов образовательной деятельности к достижению “нового” качества образования.

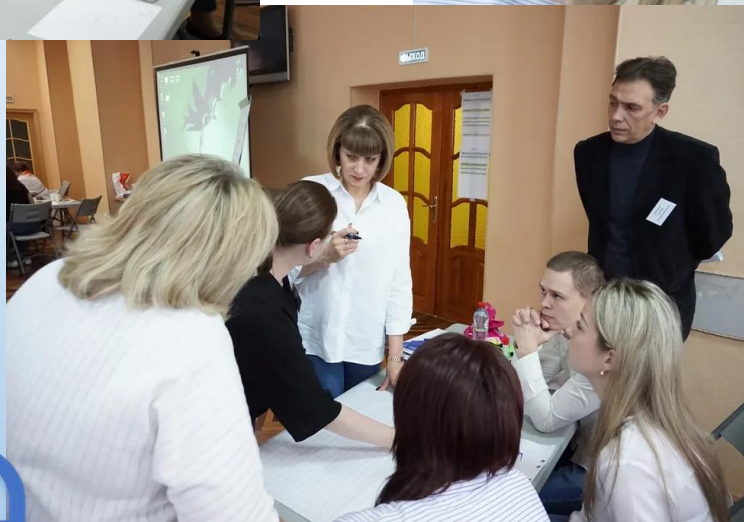
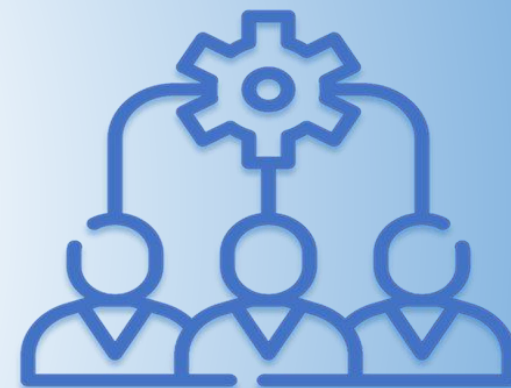
Осуществление поиска путей достижения нового качества образования в соответствии с традициями школы.



Программа «Эффективный учитель»

*Стратегическая сессия с участием ИРО
(октябрь, 2021 г.)*

*Коррекция целевых программ по повышению
профессиональной компетентности педагогов*



Школа- стажировочная площадка «Наставничество – технология методического сопровождения педагогов

Цель:

разносторонняя поддержка педагогических работников, повышение их методического потенциала, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне

Задачи:

- 1) Формирование уверенности в собственных силах, повышение интереса к профессиональной деятельности.
- 2) Овладение современными (актуальными) педагогическими методами, приемами и технологиями, позволяющими повысить качество образования.
- 3) Улучшение психоэмоционального состояния педагогов, состояние удовлетворенности от профессиональной деятельности.
- 4) Построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- 5) Распространение позитивного опыта методической работы, повышение мотивации и удовлетворенности учителя.
- 6) Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.



Модули реализации программы стажировочной площадки

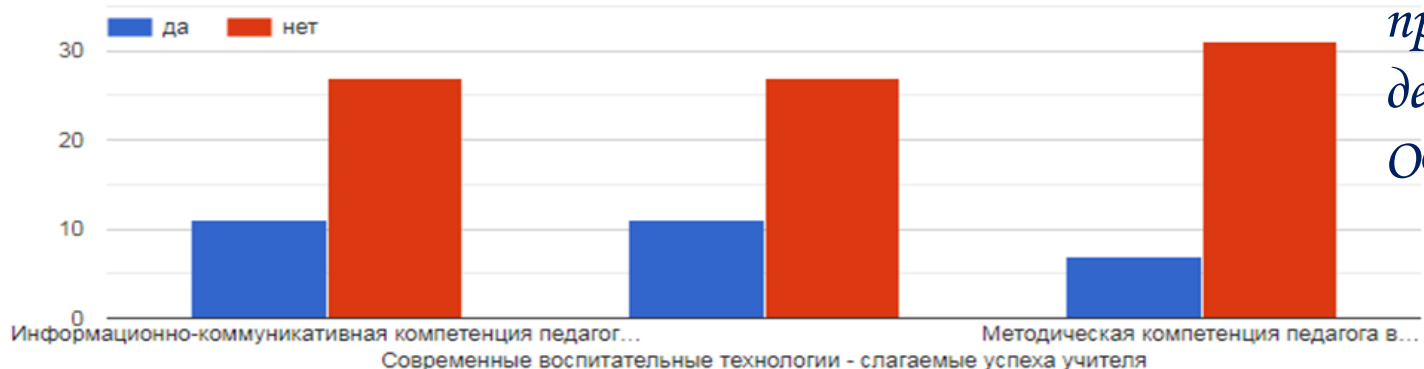
модуль 1	модуль 2	модуль 3	модуль 4	модуль 5	модуль 6
организационный	практический	практический	практический	практический	аналитический
январь-февраль	февраль-март	апрель-май	сентябрь-октябрь	ноябрь-декабрь	май, ноябрь
Разработка плана стажировочной площадки, согласование с научным руководителем, внесение изменений в план методической работы.	Работа наставнических пар по теме: Информационно-коммуникативная компетентность педагога-важнейший фактор реализации ФГОС	Работа наставнических пар по теме: Методические компетенции: новые подходы к оцениванию образовательных результатов обучающихся в условиях реализации ФГОС. Критериальное оценивание	Работа наставнических пар по теме: "Методическая компетентность педагога при отборе методов и средств обучения детей разных категорий (одаренные дети, ОВЗ, имеющие учебные дефициты)"	Фестиваль «Эффективный учитель: от создания образовательных ситуаций - к проекту собственного профессионального развития»	Проведение анализа проведенных мероприятий, оценка полученного опыта

Определение готовности к роли наставника

Оцените по пятибалльной шкале уровень своих знаний и навыков в каждой из вышеназванных тем методической работы



По какой теме стажировочной площадки Вы готовы поделиться своим методическим опытом в работе наставнической пары (быть наставником)



Опрос по определению готовности трансляции своего опыта с другими педагогами и готовность выступить в роли наставника в одном из трех предложенных направлений:

- Информационно-коммуникативная компетентность педагога-важнейший фактор реализации ФГОС
- Реализация модели наставничества в воспитательной системе
- Методическая компетентность педагога при отборе методов и средств обучения детей разных категорий (одаренные дети, ОВЗ, имеющие учебные дефициты)

Семинар-практикум “Информационно-коммуникативные компетенции учителя. Методы и приемы работы учителя по повышению качества образования”



1 этап
Установочный
семинар

01



2 этап
Планирование
Наблюдение
Обсуждение

02



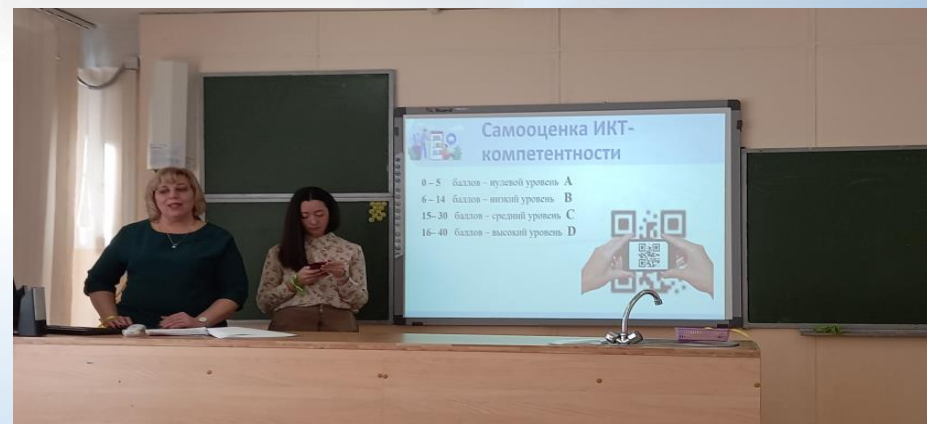
3 этап
Тренировка по
применению

03

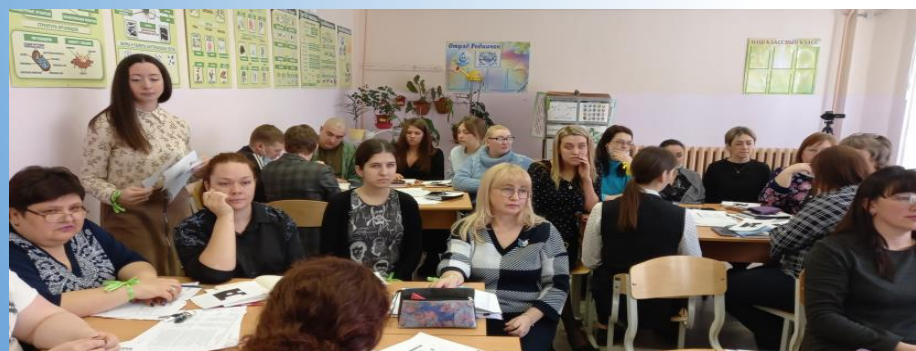


4 этап
«Круглый стол» -
представление
результатов

04



Установочный семинар “Информационно-коммуникативные компетенции учителя. Методы и приемы работы учителя по повышению качества образования”





Диагностика цифровых компетенций педагога

<https://www.plickers.com/classes/62416d45cbf1220012241967#now-playing>

менее 10 баллов – нулевой уровень **A**

11-21 баллов – низкий уровень **B**

22-32 баллов – средний уровень **C**

33-43 баллов – высокий уровень **D**



Формирование наставнических пар/групп

Могу поделиться опытом

Владеет основными приемами работы с одаренными детьми. Планирует работу над развитием интеллектуальных и творческих способностей учащихся. Владеет ИКТ.

Использует в работе интернет-ресурсы, яркую наглядность. В работе использует творчество, сотрудничество. Владеет ИКТ.

Владеет компьютерными приемами обработки числовой, графической, звуковой информации; умеет работать в сети Интернет, пользоваться не только тактикой, как форум, электронная почта, сайты, Сферум.

Владеет и применяет на практике методику ролевой и деловой игры, профориентацию, владеет методами решения проблемных вопросов, коммуникативно-ситуативная методика. Применяет технологии проблемного обучения, технологии сотрудничества, равноуровневое обучение, коллективную систему обучения, и др.

Эффективно использует в работе Мультимедийные технологии, современные информационно-коммуникационные технологии обучения. Работает с дидактическими играми и обучающими программами.

Применяет на уроках компьютерное тестирование, мультимедийные тренажеры, обучающие компьютерные игры, онлайн-лаборатории. Использует онлайн-доску для совместной работы, использует QR-коды для анкетирования и выполнения заданий, веб-весты.

Представляет

Владеет технологией составления схем, кластеров, планов, плакатов, в том числе

Умею и эффективно

Могу поделиться опытом

Владет приемами работы с одаренными детьми. Владеет ИКТ.

Использует в работе интернет-ресурсы, яркую наглядность. В работе использует творчество, сотрудничество. Владеет ИКТ.

Владеет компьютерными приемами обработки числовой, графической, звуковой информации; умеет работать в сети Интернет, пользоваться не только тактикой, как форум, электронная почта, сайты, Сферум.

Владеет и применяет на практике методику ролевой и деловой игры, профориентацию, владеет методами решения проблемных вопросов, коммуникативно-ситуативная методика. Применяет технологии проблемного обучения, технологии сотрудничества, равноуровневое обучение, коллективную систему обучения, и др.

Эффективно использует в работе Мультимедийные технологии, современные информационно-коммуникационные технологии обучения. Работает с дидактическими играми и обучающими программами.

Применяет на уроках компьютерное тестирование, мультимедийные тренажеры, обучающие компьютерные игры, онлайн-лаборатории. Использует онлайн-доску для совместной работы, использует QR-коды для анкетирования и выполнения заданий, веб-весты.

Представляет

Владеет технологией составления схем, кластеров, планов, плакатов, в том числе

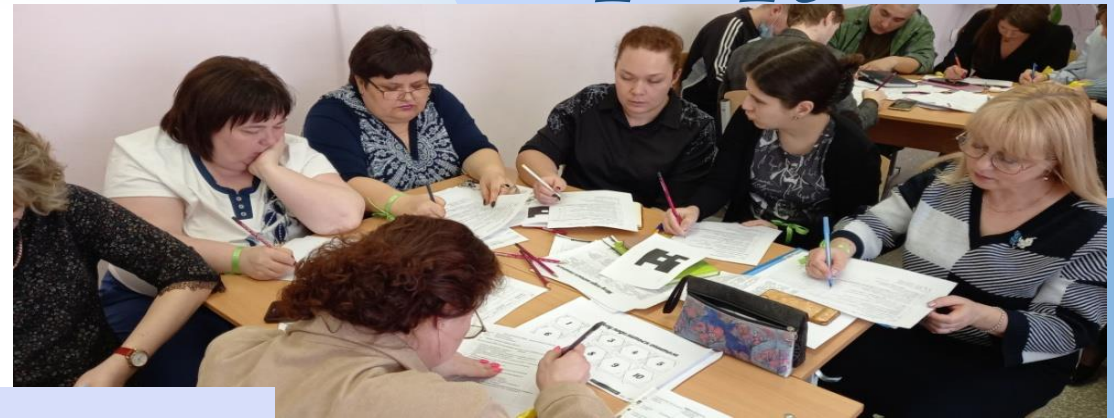
Умею и эффективно

1 2 3 4 5

6 7

Могу поделиться опытом

- Смекалова Наталья Борисовна
- Комарова Наталья Михайловна
- Шустова Ирина Эдуардовна
- Трошишева Ирина Николаевна
- Пологова Елена Сергеевна
- Новопашина Анастасия Александровна
- Фефелова Анна Алексеевна
- Косарева Виктория Андреевна
- Тарасова Тамара Георгиевна
- Блудова Эмилия Михайловна



ФИО _____

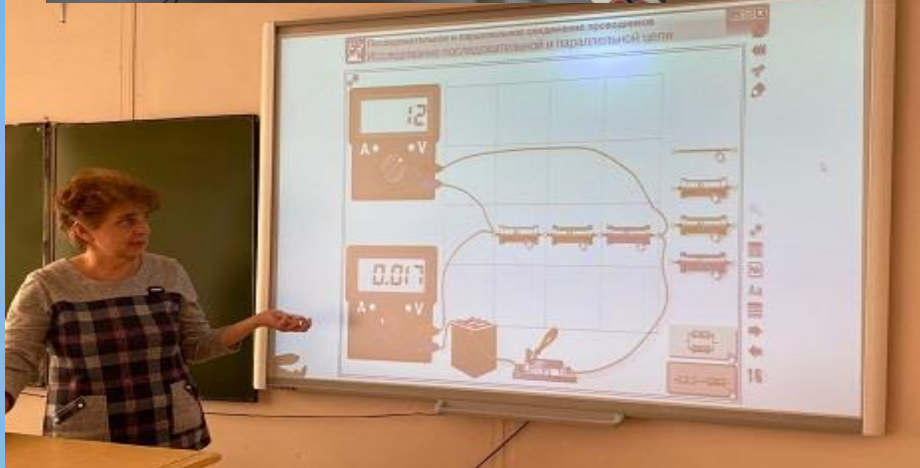
умею, знаю, применяю	не знаю, не умею, но хочу научиться	наставническая пара № _____





Задание для работы наставнических групп

1. Спланировать работу наставнической пары по овладению определенными методами, приемами и элементами ИКТ - 12.03.2022 г.
2. Демонстрация практического применения ИКТ “наставником” (форма любая) - 14-18.03.2022
3. Обсуждение формы, подготовка практической работы наставляемого (форма любая) - 14-18.03.2022
4. Демонстрация практического применения ИКТ “наставляемым” (форма любая) - 14-18.03.2022
5. Обсуждение открытой формы работы, оценка “наставника”
6. “Круглый стол” - выступление наставнической пары - 21.03.2022



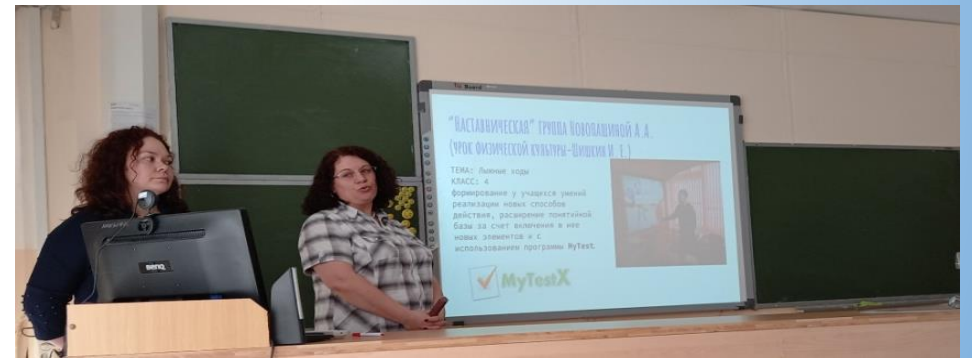
Работа наставнических групп



Подведение итогов работы наставнических групп («круглый стол»)

“ИНСТРУКЦИЯ” К ПРЕДСТАВЛЕНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ (ВЫСТУПЛЕНИЕ “НАСТАВЛЯЕМЫХ”)

1. Какие формы наставничества были использованы в работе группы.
2. Этапы работы “наставнической” группы.
3. Какими элементами ИКТ, методами и приемами работы с обучающимися овладели “наставляемые”.
4. Оцените уровень значимости приобретенных знаний и практических умений, каким образом это может повлиять на повышение результата образовательной деятельности.
5. Как будет использован приобретенный опыт в дальнейшей работе.
6. Перспектива работы наставнической группы (пары).

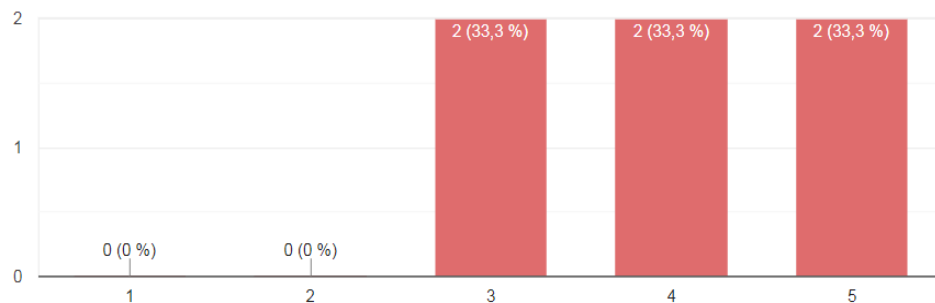


Оценка комфортности работы в наставнических группах и эффективности проведенных мероприятий

Оцените по шкале от 1 до 5 баллов степень комфортности работы группы в таком составе

[Копировать](#)

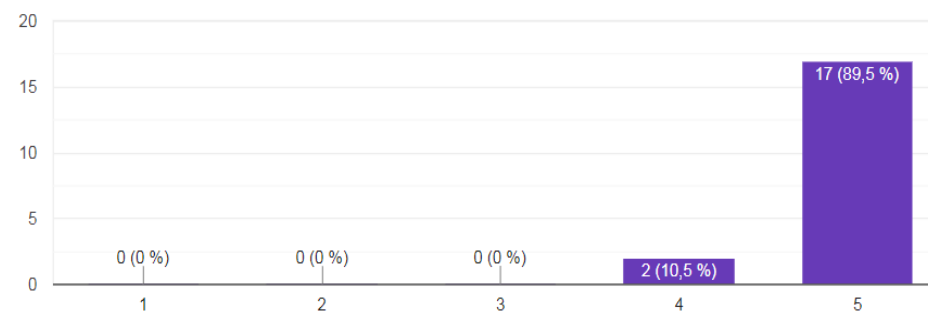
6 ответов



Оцените по шкале от 1 до 5 баллов степень комфортности работы группы под руководством Вашего наставника

[Копировать](#)

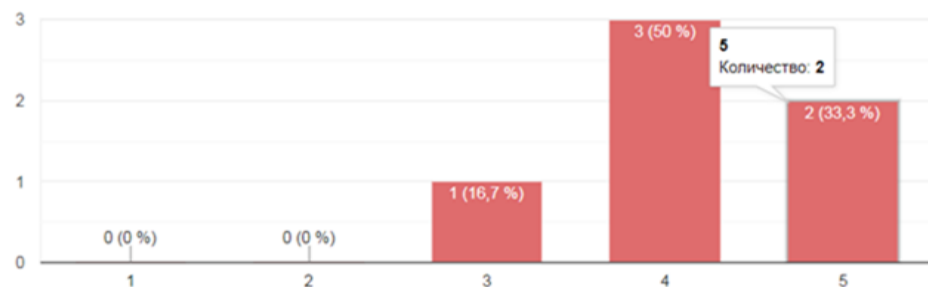
19 ответов



Оцените по шкале от 1 до 5 баллов эффективность мероприятий, запланированных для "наставнической" группы?

[Копировать](#)

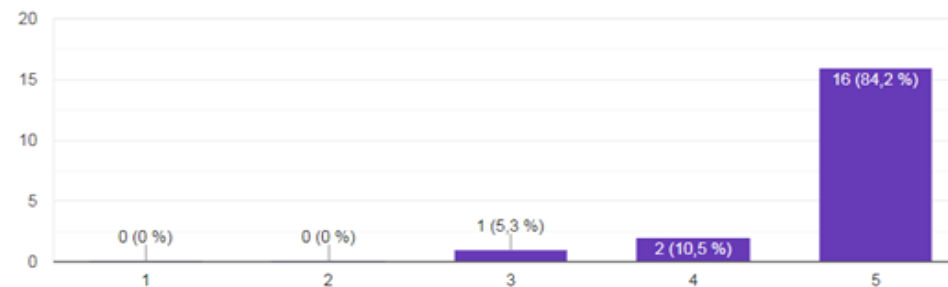
6 ответов



Оцените по шкале от 1 до 5 баллов эффективность мероприятий, запланированных для "наставнической" группы?

[Копировать](#)

19 ответов

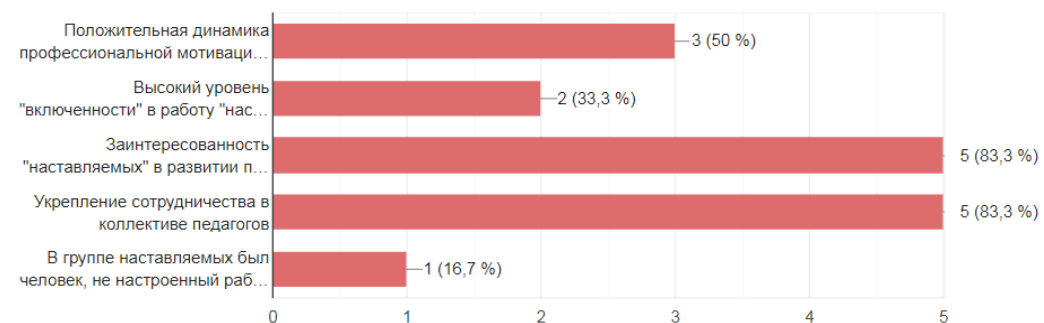


Оценка положительных моментов и проблем в работе наставнических групп

Обозначьте положительные моменты в работе "наставнической" группы

[Копировать](#)

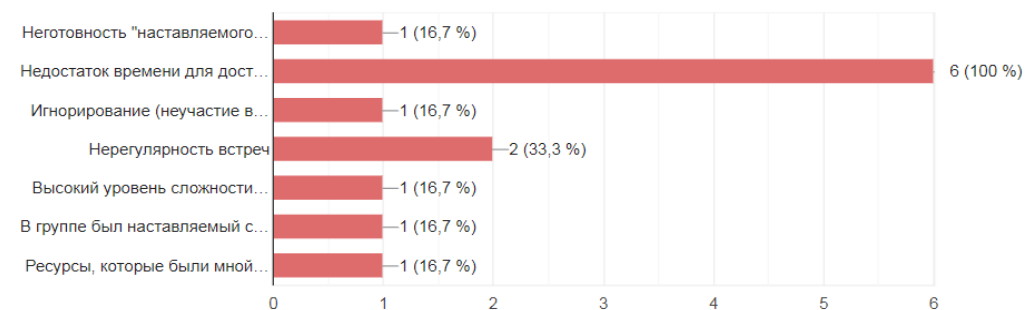
6 ответов



Обозначьте проблемы, возникшие в работе Вашей "наставнической" группы.

[Копировать](#)

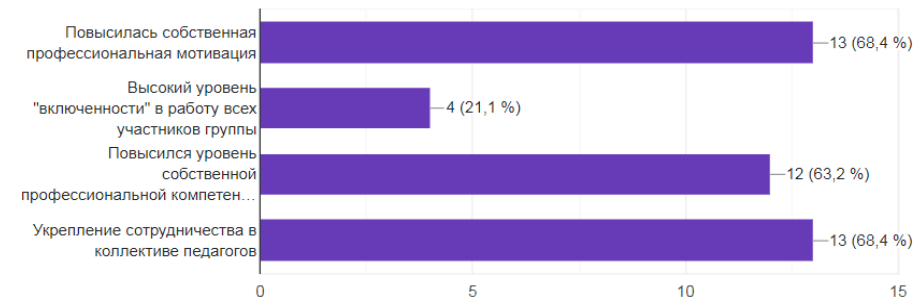
6 ответов



Обозначьте положительные моменты в работе "наставнической" группы

[Копировать](#)

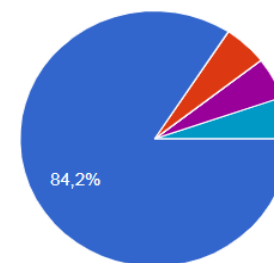
19 ответов



Обозначьте проблемы, возникшие в работе Вашей "наставнической" группы.

[Копировать](#)

19 ответов

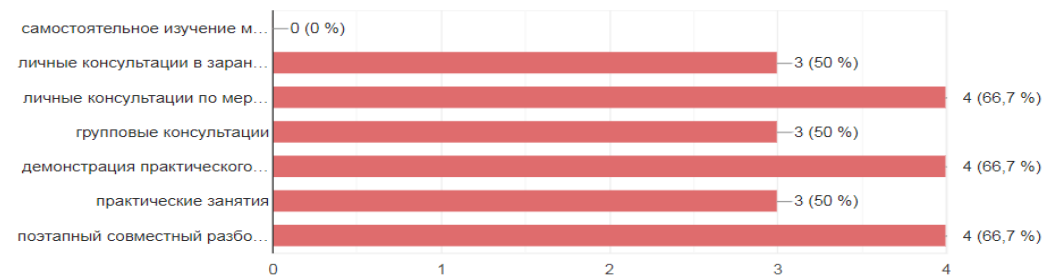


- Недостаток времени для достижения поставленных целей
- Игнорирование (неучастие в работе) со стороны отдельных участников группы
- Нерегулярность встреч
- Высокий уровень сложности поставленных задач
- Проблем не возникло
- Проблемы отсутствуют

Оценка эффективности наставничества как технологии методического сопровождения

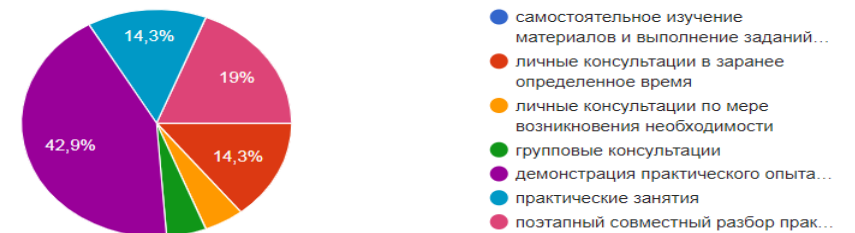
Какой из используемых Вами метод наставничества Вы считаете наиболее эффективным? [Копировать](#)

6 ответов



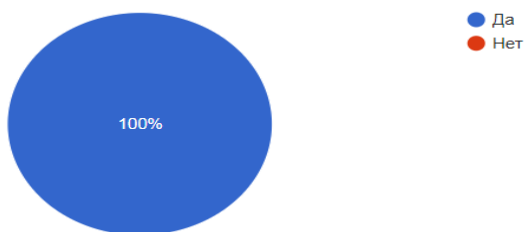
Какой из используемых Вами метод наставничества Вы считаете наиболее эффективным? [Копировать](#)

21 ответ



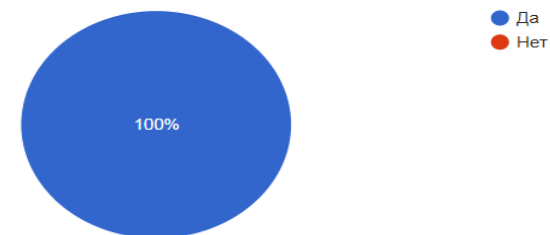
Разделяете ли Вы позицию, что наставничество является эффективным методом повышения профессиональной компетентности учителя и способствует повышению качества образования? [Копировать](#)

6 ответов



Разделяете ли Вы позицию, что наставничество является эффективным методом повышения профессиональной компетентности учителя и способствует повышению качества образования? [Копировать](#)

21 ответ



«Лестница мастерства»



Всё в твоих руках!



Давным-давно, в старинном городе, жил Мастер, окруженный учениками. Самый способный из них однажды задумался: «А есть ли вопрос, на который наш мастер не смог бы дать ответ?». Он пошел на цветущий луг, поймал красивую бабочку и спрятал ее между ладонями. Бабочка цеплялась лапками за его руки и ему было щекотно.

Улыбаясь он подошел к Мастеру и спросил:

- Скажите, какая бабочка у меня в руках: живая или мертвая?

Он крепко держал бабочку в сомкнутых ладонях и был готов в любое мгновение сжать их ради своей истины.

Не глядя на руки ученика, Мастер ответил:

- Все в твоих руках!





СПАСИБО