

## Педсовет «Как расти профессионально»

Утверждение К.Д.Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы.

Профессиональный рост — это уверенность в своём будущем, гарантия от слишком быстрого профессионального выгорания.

Далее представлены лишь некоторые формы организации профессионального роста современного учителя:

1. Работа учителя в библиотеке
2. Повышение квалификации
3. Курсы профессиональной переподготовки
4. Чтение популярных образовательных сайтов и педагогических журналов
5. Посещение уроков своих коллег
6. Регистрация в профессиональных сообществах
7. Участие в педагогических конференциях, вебинарах, конкурсах и т.д.

Всё эти формы нам хорошо знакомы. Некоторые из них мы активно используем для своего профессионального роста.

Также повысить свой профессионализм, более полно развить личность, поможет целевая модель наставничества, с которой нам предстоит сегодня познакомиться.

Данная модель разработана в рамках реализации федеральных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы», которые включены в нацпроект «Образование». Целевая модель призвана регулировать отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества.

Модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации, они представлены на слайде.

*Стратегия воспитания до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий в реализации единой государственной политики в области воспитания*

Разберёмся в понятиях, которые включает модель наставничества:

**Наставничество** – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставниками могут быть обучающиеся, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные

должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по образовательным программам, либо организации из числа партнеров, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, которое необходимо для успешной личной и профессиональной самореализации в тех условиях, которые создаются для формирования эффективной поддержки самоопределения, профориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет.

Так же эта система направлена на педагогических работников, на молодых специалистов.

Задачи

- подготовка обучающихся к самой жизни
- раскрытие потенциала личности, реализация индивидуальных образовательных траекторий
- создание условий для развития и повышения квалификации педагогов
- формирование сообщества наставников и наставляемых

Планируемые результаты

- измеримое улучшение показателей в разных сферах
- рост числа обучающихся, которые прошли профориентационные мероприятия
- формирование связей между бизнесом и образованием

Можно выделить следующие **направления наставничества**

**Учебно-профессиональное:** наставничество в профессиональной образовательной организации в период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;

**Социокультурное наставничество:** наставничество, осуществляемое, во внеурочной общественной деятельности, выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству и т.д.

**Индивидуально-профилактическое наставничество:** наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в ОО и т.д.).

**Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста:** наставничество, в процессе которого формируются профессиональные умения и навыки, надлежащее исполнение должностных обязанностей, ознакомление с особенностями работы ОО.

**Форма наставничества** – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся

в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией

Разработчиками программы выделено 5 форм наставничества, это:

«ученик – ученик»;

«учитель – учитель»;

«студент – ученик»;

«работодатель – ученик»;

«работодатель – студент»

В чём сущность каждой из них постараемся разобраться, для этого организуем работу в группах. Будет 5 групп. У каждой группы своя форма наставничества, вы должны выбрать определение, цель, результаты и варианты взаимодействия, относящиеся именно к вашей форме наставничества. Вырезать и приклеить. Подготовиться рассказать. (Работа в группах, выступление)

Спасибо. Итак, в формах разобрались. Какие же функции накладываются на образовательную организацию?

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты, внедрение целевой модели

- реализация программ наставничества, привлечение, обучение, контроль за деятельностью наставников

-назначение кураторов

- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов, педагогов, которые участвуют в программах

- внесение в формы федеральных статистических данных о количестве участников программ наставничества, представление этих форм в Министерство просвещения.

На слайде представлены показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества. Доля по определённому критерию на 20 год, и какой она должна стать к 24 году.

Закончить хочу словами: Профессия педагога не позволяет стоять на месте, она требует постоянного роста, поэтому, впереди еще много интересного и нового.