

*Практика менторинга*  
*комплексная модель ориентированная на*  
*современные тенденции образования*  
*дошкольной организации*

**ВЕКТОР - Адаптация и  
поддержка молодых педагогов**

**ВЕКТОР - Профессиональное и  
личностное развитие любого  
педагога в ДОУ**



Концепция развития дошкольного образования в  
Красноярском крае на 2022 - 2025 год



Национальный Проект «Учитель будущего»

Региональная целевая модель наставничества

*«Особое значение в формировании и оценке профессиональной компетентности отводится деятельностной составляющей, которая заключается в ответственности и самостоятельности при осуществлении профессиональных действий, выборе активной жизненной стратегии на основе непрерывного профессионального развития».*

*(О профессиональной субъектности педагога) О.В. Богданова, Е.В. Арниц Журнал «Красноярское образование»: Вектор развития» 1(6)2023*



# Сроки Реализации Проекта «Менторинг –как форма педагогического инвестирования» (2021 – 2024гг.)



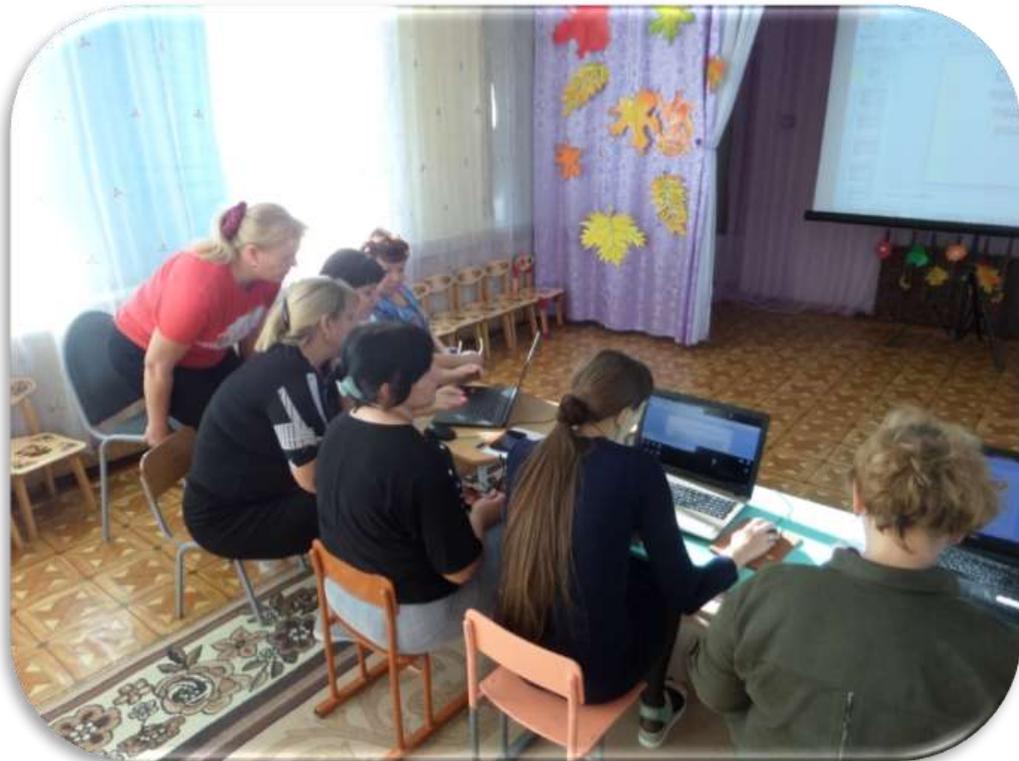
Цель проекта: профессиональное и личностное развитие педагогов посредством передачи (инвестирования) ценного жизненного опыта от ментора к менти.

## *Задачи:*

- создание и функционирование востребованных менторинг-пространств, наставнических пар;
- довести менти в его профессиональном развитии до такого этапа, на котором он сможет самостоятельно и с полной ответственностью выполнять порученные ему профессиональные задания.
- ознакомить с инновационными технологиями,
- оказать помощь в адаптации молодым педагогам
- способствовать созданию благоприятного социально-психологического климата;
- выстроить длительные трудовые отношения.

# МЕХАНИЗМЫ реализации практики

- ❑ 1 этап Аналитико-планирующий:  
ознакомление с методикой менторинга;  
формирование менторинг-пар.



## ➤ *Менторинг – это*

техника передачи опыта, при котором складываются организованный тип отношений между людьми с разным уровнем опыта

Модель 1  
(опытный педагог-  
молодой педагог)  
для  
адаптации и обучения  
молодых педагогов

Модель 2 (реверсивное  
наставничество)  
опытный, молодой  
педагог – неопытный  
сотрудник, имеющий  
дефицит в  
профессионально  
значимых компетенциях

## ➤ *Отличия*

менторинга от наставничества:

- ✓ Нет явного разделения *на обучающего и обучаемого. (в отличии от наставничества)* Ментор, как правило, только задает тон «благородного профессионализма», делает наводящие замечания и подталкивает
- ✓ Акцент на долгосрочном личностном развитии (а не краткосрочных задачах), помощь в определении направления этого развития.
- ✓ Передача не только профессиональных лайфхаков, но также ценного личного жизненного опыта. Это помогает менти понять свое место в профессии.

Кто может быть ментором?  
Ресурсный педагог или руководитель

### МЕНТОР

*Развивает свои деловые качества. Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Желание обучаться и развиваться самому*

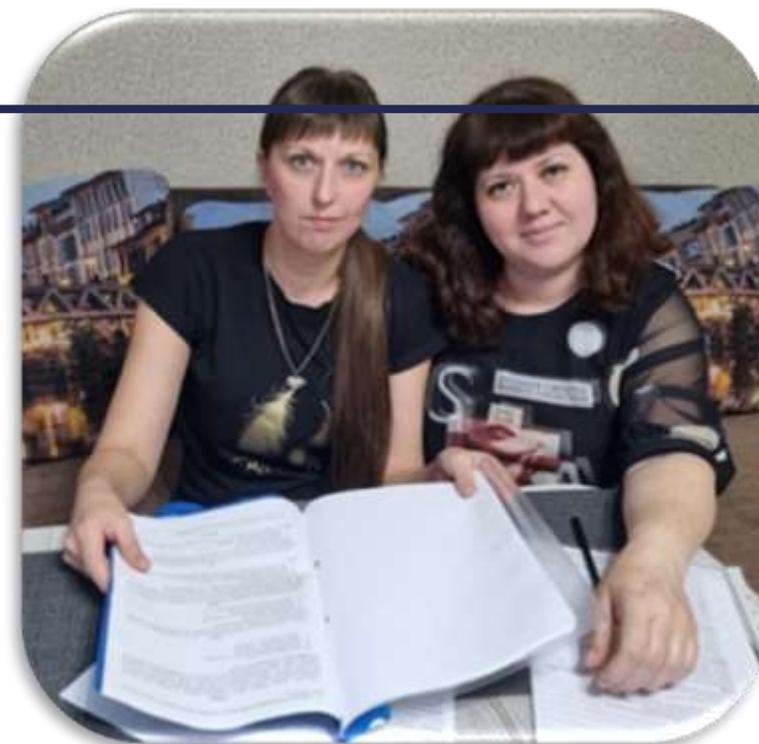


Конструктивные отношения  
Комфортный ритм и стиль  
взаимодействия, уважение, общение

Требование к «менти»  
Готовность принимать, то что дает ментор  
Желание, мотивация

### «Менти» (подопечный)

*Получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником.*



| Менторинг-пространство  | Ментор   | Направление   | Менти   |
|---|--|---|---|
| Личностное развитие.<br><b>Точка РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА</b>          | Ибрагимова Лариса Михайловна, заведующая<br>Новоселова Маргарита Александровна, воспитатель<br>Фралкова Марина Игоревна, учитель-логопед | Развитие soft skills педагогов<br><br>Развитие soft skills детей              | Вейрам Т.В., воспитатель                                  |
| «Инклюзия» и stem-образование<br><b>Точка РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА</b> | Полкина Юлия Хайдарзяновна,<br>Фралкова Марина Игоревна<br>Лапина Наталья Михайловна<br>Соболева Ирина Викторовна                        | Робототехника в ДОУ,<br>Работа с «Дарами Фребеля»<br>Коррекционные технологии | Жамкоцян Е.Б., воспитатель,<br>Метелева Т.Ю., воспитатель |
| «Стань первым»,<br>«Наставник и друг»                                     | Храпунова Людмила Александровна, старший воспитатель   | Профессиональные конкурсы, публикации, фестивали                              | Елизаров Т.В., воспитатель                                |
| «Я автор-режиссёр»<br><b>Точка РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА</b>            | Калинина Татьяна Владимировна, Захарова Оксана Анатольевна   | Мультистудия для дошкольников   | Козыкова Т.В., воспитатель                                |
| «Протяни руку» (взаимодействие с родителями)                              | Ибрагимова Лариса Михайловна<br>Храпунова Людмила Александровна  | «Школа родителей»   | Клушина Т.В., воспитатель                                 |
| «Ступеньки в мастерство»  | Храпунова Людмила Александровна  | методическое (молодые педагоги)   | Елизарова Т.В., воспитатель.                              |

❑ 2 этап Основной.  
Запуск и функционирование системы менторинг -пространств по значимым направлениям:



# МЕНТОРИНГ-ПРОСТРАНСТВА

Личностное развитие

РАЗВИТИЕ SOFT SKILLS



Профессиональное развитие.  
Молодые педагоги

НАСТАВНИК И ДРУГ

Профессиональное развитие

ИНКЛЮЗИЯ и STEM-  
образование

**Точки**

РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Профессиональное развитие

Я АВТОР-РЕЖИССЕР



Молодые педагоги

СТУПЕНЬКИ В  
МАСТЕРСТВО

***Формы:***

Беседы, сетевое взаимодействие  
Семинары-практикумы  
Круглый стол  
Открытый показ  
Творческая мастерская



***Методы:***

Анкетирование  
Презентация проектов  
Просмотр и анализ мероприятия



# Риски реализации практики

1. Формализованное неэффективное наставничество
2. Недостаточная компетентность ментора.
3. Неготовность педагога принимать помощь ментора
4. Занятия могут носить хаотичный характер.



# ПРОЖЕКТЫ ПРАКТИКИ (перспективы проекта)

1. Составление методического пособия;
2. Представление практики для включения в РОАП;
3. Трансформация проекта: от менторинга к реверсивному наставничеству.

