

*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.)



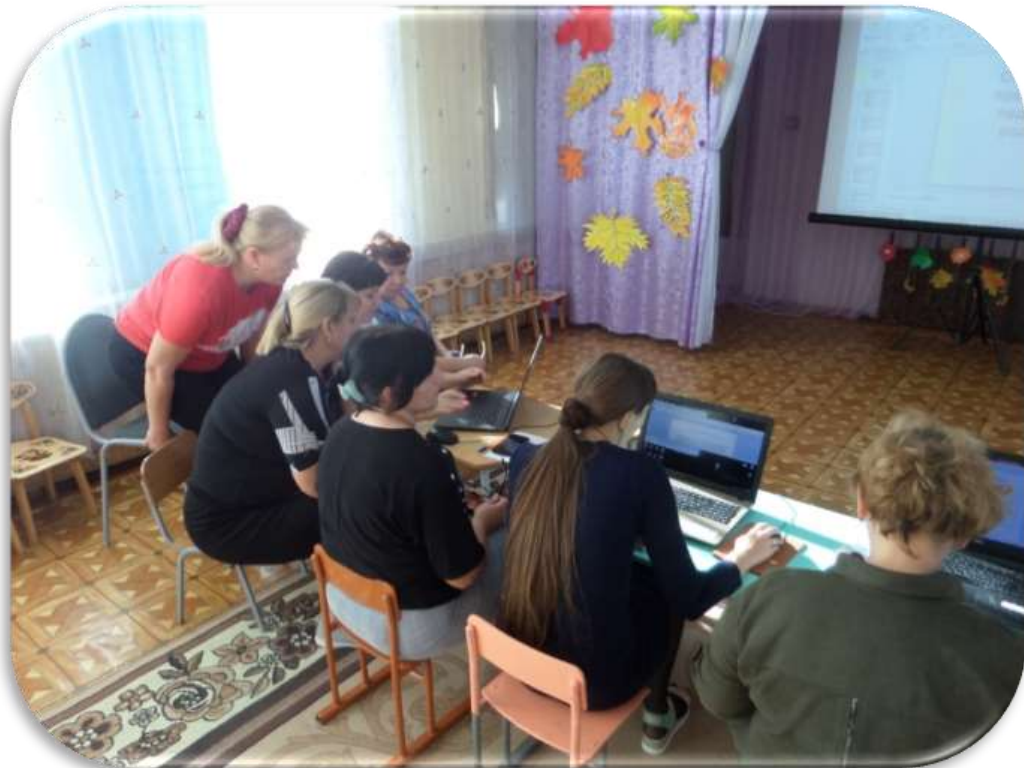
Цель проекта: профессиональное и личностное развитие педагогов посредством передачи (инвестирования) ценного жизненного опыта от ментора к менти.

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

