

**МБДОУ Ермаковский детский сад №2  
комбинированного вида «Родничок»**  
Красноярский край, с.Ермаковское ул.К.Маоркса № 64  
E-mail: [det.detskiisad2@yandex.ru](mailto:det.detskiisad2@yandex.ru)  
Сайт: <https://ermakovskii-ds2-rodnichok.gosuslugi.ru>  
Тел.: 8(39138) 21380



Ибрагимова Лариса Михайловна, заведующая;  
Храпунова Людмила Александровна, старший воспитатель

## **МЕНТОРИНГ – ФОРМА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ**

*«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. Арницт Журнал «Красноярское образование»: Вектор развития» 1(6)2023*

## ➤ *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 (опытный,  
молодой педагог –  
неопытный сотрудник)  
для  
развития кадрового  
резерва

Менторство - поддержка, руководство, рекомендации (**ВЛОЖЕНИЕ или ИНВЕСТИЦИЯ ЗНАНИЙ, ЛИЧНОГО ОПЫТА**) педагогам для совершенствования педагогических навыков и профессионального развития.

## ➤ *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.

## Задачи:

- приобщить педагогов к новым и меняющимся условиям осуществления педагогической деятельности, адаптация их к образовательной культуре;
- ознакомить педагогов с инновационными технологиями педагогической деятельности, содействовать адаптации педагогов со стажем к меняющимся запросам общества;
- оптимизировать процесс профессионального становления молодых педагогов;
- формировать профессионально значимые качества личности, нужных при работе в дошкольной организации;
- создать в действующем педагогическом коллективе благоприятный социально-психологический климат;
- мотивировать молодых педагогов к установлению длительных трудовых отношений.

Кто может быть ментором?  
Ресурсный педагог или руководитель

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

### МЕНТОР

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

**«Менти» (подопечный)**  
*Получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником.*

Конструктивные отношения  
Комфортный ритм и стиль взаимодействия, уважение, общение



# ***Нормативно-правовая база***

*Уровень Образовательной организации:*

*1. ПРОГРАММА «Ступеньки мастерства» по организации наставничества МБДОУ Ермаковский детский сад № 2 комбинированного вида «Родничок»*

*2. Программа «Лаборатория Softskills в системе профессионального роста педагогов»*

*2. Положение о наставничестве в МБДОУ Ермаковский детский сад № 2 комбинированного вида «Родничок».*

*3. Приказ заведующего «Об организации наставничества в ДОУ».*

*4. План мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ермаковский детский сад № 2 комбинированного вида «Родничок» (апрель 2022 –май 2023 года)*

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



Менторинг-пространство	Ментор	Направление
«Иновационные технологии» Личностное развитие	Ибрагимова Лариса Михайловна, заведующая Новоселова Маргарита Александровна, воспитатель Фралкова Марина Игоревна, учитель-логопед	Развитие soft skills педагогов  Развитие soft skills детей
«Инклюзия» и stem-образование	Полкина Юлия Хайдарзяновна, Фралкова Марина Игоревна Лапина Наталья Михайловна Соболева Ирина Викторовна	Робототехника в ДОУ, Работа с «Дарами Фребеля» Коррекционные технологии
Конкурсное движение «Стань первым», педагогический опыт, наставник и друг	Храпунова Людмила Александровна, старший воспитатель	Профессиональные конкурсы, публикации
«Я автор-режиссёр»	Калинина Татьяна Владимировна, Захарова Оксана Анатольевна	Мультистудия
Протяни руку (взаимодействие с родителями)	Ибрагимова Лариса Михайловна Храпунова Людмила Александровна	«Школа родителей»
«Ступеньки мастерства»	Храпунова Людмила Александровна	методическое (молодые педагоги)

*Реверсивное  
наставничество???*



## **Формы:**

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



## **Методы:**

Анкетирование  
Мозговой штурм  
Исследовательский метод  
Презентация проектов  
Просмотр и анализ мероприятия



*Педагогический эффект в результате внедрения практики менторинга:*



- быстрое вхождение в педагогическую деятельность молодых специалистов и не опытных сотрудников;
- устойчивое повышение эффективности подготовки молодых педагогов к выполнению своих обязанностей;
- высокая мотивация, продуктивное положительное отношение к работе;
- ускоренное овладение педагогами инновационными технологиями педагогической деятельности, адаптация педагогов со стажем к меняющимся запросам общества;
- снижение текучести педагогических работников;
- повышение рейтинга ДООУ в системе дошкольного образования.



*Я делаю не потому что должен и надо (пружины), а потому что я могу.*



**НАЧАЛЬНЫЙ**

**РАЗВИТИЕ**

**ОПЫТ**

**МАСТЕРСТВО**



Победители региональных и муниципальных профессиональных конкурсов»





# Риски реализации практики

1. Формализованное неэффективное наставничество
2. Недостаточная компетентность ментора.
3. Неготовность педагога принимать помощь ментора



# В перспективе... ..Реверсивное наставничество!!!



Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в образовательных организациях

Внедрение результатов НИР

Кругликова Галина Александровна  
директор научно-методического центра сопровождения педагогических работников  
kruglickova.galina@yandex.ru  
+79090154290



## Реверсивное наставничество

**Реверсивное наставничество** – педагогическое взаимодействие, при котором наставник имеет более низкий статус (возраст, стаж, должность), чем у наставляемого/наставляемых.

Реверсивное наставничество направлено на **восполнение дефицита наставляемого/наставляемых** в профессионально значимых компетенциях, основанное на доверии, равноправии и активном сотрудничестве.

### Характеристики:

- наставник имеет возраст, статус или педагогический стаж ниже, чем у наставляемого;
- доверительный характер взаимоотношений;
- смена ролями в процессе наставнических практик;
- обоюдное восполнение дефицитов;
- осознание значимости своего места в педагогической профессии



Менторинг – стратегическое партнерство, взаимоотношения, в которых ментор передает свой опыт и знания, обеспечивает поддержку в развитии и прогрессе менти.

*(Александр Прицкер «Менторинг: Инструкция по применению»)*



[Публикация практики в журнале «Современный урок»](https://www.1urok.ru/categories/19/articles/70048?ysclid=luqkvg8krx306447684)

<https://www.1urok.ru/categories/19/articles/70048?ysclid=luqkvg8krx306447684>

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

