**Слайд № 1: *«Менторинг – форма педагогического инвестирования»***

**Слайд № 2:**Тема наставничества была очень популярна в 70-90-е годы прошлого века, и сегодня, в век инноваций, к ней возвращаются снова — причем на самых высоких уровнях (например, в нацпроекте «Образование»). Когда заходит речь о наставничестве в сфере образования, в первую очередь на ум приходят отношения *педагог-ребенок*. Однако немаловажную роль играет и *передача опыта, знаний между коллегами*.

Сегодня можно часто услышать разговоры не только о наставничестве, но и о менторстве. Разве это не одно и то же? Давайте разберемся.

**Слайд № 3:** Что такое менторинг и в чем его отличие?

**Менторинг** (от англ. mentoring – наставничество) в широком смысле определяется как организованный тип отношений между людьми с разным уровнем опыта и сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности. Этим качеством менторинг подходит как для адаптации и обучения молодых и неопытных педагогов, так и для развития кадрового резерва учреждения.

**Целью** менторинга, или наставничества, является предоставление поддержки, руководства и рекомендаций педагогам, чтобы они могли улучшить свои педагогические навыки для профессионального развития. Выявление сильных и слабых сторон, планирование действий, наблюдение за занятиями и организацию экспертных наблюдений, обзор прогресса, коучинг, например, по аспектам педагогической практики.

**Наставничество (менторство)** – обучение посредством предоставления в разных видах обучаемому модели действий и их корректировки посредством обратной связи.Это один из методов обучения персонала, когда более опытный сотрудник делится своими знаниями, умениями и навыками с неопытным новичком на протяжении определенного времени.

Наставничество актуально для всех педагогов на любом этапе их карьеры.

**Слайд № 4:**

*Задачи практики менторинга:*

-приобщение педагогов к новым и меняющимся условиям осуществления педагогической  деятельности, адаптация их  к образовательной  культуре;

-развитие способности педагогов качественно, ответственно и самостоятельно выполнять возложенные на них должностные обязанности, оптимизация процесса профессионального становления молодых педагогов;

-вызывание у педагогов устойчивого интереса к осуществляемой педагогической профессиональной деятельности;

-формирование активной жизненной  и гражданской позиции, направленной на реализацию поставленных перед обществом задач;

-формирование  профессионально значимых качеств личности, нужных при работе в ДОО;

-создание в действующем педагогическом коллективе социально-психологического благоприятного климата;

- мотивация молодых педагогов к установлению длительных трудовых отношений, снижение текучести кадров в ДОО.

**Слайд № 5:**

Менторинг (mentoring) – это техника, которая позволяет передавать знания, умения и опыт в атмосфере поддержки, предполагая определенный вызов (сложность для обучаемого). Понимание этого ключевого отличия наставничества и менторинга во многом обусловливает и разницу в методах работы с подопечными, которые в менторинге называются «менти». Этимология слова «менторинг» – ментор, имя собственное. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. Слова «ментор» и «менторинг» происходят от имени одного из героев гомеровской «Одиссеи» Ментора, который, согласно сюжету, должен был оберегать королевство Итака в течение долгого отсутствия его короля Улисса. Ментор занимался воспитанием его сына Телемака. При этом Ментор не был учителем Телемаку он сопровождал молодого человека в его повседневной жизни, давал практические советы для решения проблем и психологически поддерживал его. Ментор - мудрый советник, пользовавшийся всеобщим доверием. Так появился термин «ментор» или наставник.

**Слайд № 6:**

**Кто может быть наставником и ментором?** Ресурсный человек, которому есть чем поделиться (активность в мышлении и поведении). Фокус на саморазвитие подопечного (нет готовых решений, развивающие вопросы важнее готовых ответов и подсказок). Желание обучаться и развиваться самому. Умение слушать и задавать вопросы, терпение и желание успеха своему подопечному.

Основные требования к «менти» (подопечному) – готовность принять то, что дает ментор, пригодность к управленческой работе, наличие желания занять должность, для которой осуществляется подготовка, обучаемость. Условия успешного менторинга для пары «ментор – менти» – конструктивные отношения сотрудничества в паре «ментор – менти», комфортные для обоих ритм и стиль взаимодействия, наличие взаимной симпатии и уважения (конфликты не исключены, но они должны быть конструктивными), регулярность встреч. Формы взаимодействия ментора и «менти» – личные встречи и иное общение.

В менторинге нельзя однозначно сказать, что один обучает, а другой обучается (в наставничестве это очевидно, а в менторинге – нет). Ментор, систематизируя передаваемую информацию и задавая развивающие вопросы своему подопечному, может по-новому увидеть ситуацию в организации, сделать важные для управления выводы, принять значимые решения.

**Слайд № 7:**

**С чего мы начали работу?** С постановки конкретных целей и задач. Была поставлена конкретная задача – довести менти в его профессиональном развитии до такого этапа, на котором он сможет самостоятельно и с полной ответственностью выполнять порученные ему профессиональные задания. Процесс менторинга – достаточно объемный и последовательный, поэтому постарались тщательно распланировать этапы работы с менти, после чего новые подходы были внедрены в практику подопечной. Ознакомление менти с методикой менторинга; посещение занятия менти с дальнейшим подробным обсуждением – другие задачи. Обсуждались все этапы занятия, даже эмоциональная составляющая педагога и дошкольников.

Следующий этап – обсуждение занятия (мероприятия) вместе с подопечной, который будет проводить ментор. На занятии предполагалось демонстрировать те изменения в практике, которые были предложены подопечной, в том числе: совместное целеполагание, организация групповой работы, применение формативного оценивания; индивидуальная работа детьми; применение приемов для развития критического мышления; заполнение листов саморефлексии.

**Слайд № 8:**

***Менторинг - это три вещи одновременно***:

* Это ряд задач, которые должны выполнять эффективные менторы, чтобы способствовать профессиональному развитию других.
* Это интенсивные, доверительные, поддерживающие, позитивные, конфиденциальные отношения с низким уровнем риска, в рамках которых партнёры могут пробовать новые способы работы и общения, совершать ошибки, получать обратную связь, принимать вызовы и учиться друг у друга.
* Это сложный процесс развития, который менторы используют, чтобы поддержать и направить своего клиента через необходимые карьерные переходы, которые являются частью обучения тому, как быть эффективным, думающим профессионалом и поддерживать непрерывное развитие в течение карьеры.

**Слайд № 9:**

Менторские отношения работают лучше всего, когда они выходят за рамки директивного подхода старшего коллеги, «рассказывающего, как оно есть», к тому, где они оба учатся друг у друга. Эффективные ментор-отношения - это возможность обучения для обеих сторон, поощрение обмена опытом и обучения между поколениями.

###### **Модель№1**

спонсорский менторинг, патронаж или традиционное наставничество – это способ профессиональной адаптации молодых специалистов путём обучения у более старших и опытных коллег, основанный на подражании и копировании навыков.  
  
Модель тяготеет к директивности. В роли наставника может выступать непосредственный руководитель сотрудника. Ннаставник говорит, как нужно делать, а подопечный следует его советам и перенимает опыт.

###### **Модель№2**

менторинг, или развивающее наставничество. Ориентировано на людей, которые управляют карьерой и готовы брать на себя ответственность за собственный рост. В отношениях нет авторитарности, в них обучаются оба партнёра, а ответственность принимать решение лежит на ученике (mentee - менти). Непосредственный руководитель не может быть наставником для своего подчиненного.

Менторинг наряду с консультированием, коучингом, психотерапией относится к помогающим методикам работы – каждая из них хороша для решения определённого круга задач. В России широко практикуется наставничество спонсорской модели. Наставничество помогает новичку, у которого мало или совсем нет знаний и опыта, который хочет поддержки.

Современный менторинг (модель №2), в отличие от патронажа, отвечает на запрос развития руководителей и талантов. Цель менторинга - поддержка и развитие человека, его мышления, креативности, самостоятельности. Эта форма помощи хороша для людей с критическим мышлением, для тех, кому важно расти в партнёрских отношениях. Традиционное наставничество, например, не до конца подходит руководителям, потому что иногда сотруднику важно услышать не только «как делать», но и «давай вместе посмотрим, как сделать», важно увидеть нескольких вариантов.

* Менторинг развивает позитивные отношения между сотрудниками, что оказывает положительное влияние на остальную часть организации. Внедрение менторинга помогает создать более позитивную атмосферу на рабочем месте.

**Слайд № 10:**

Создана нормативно - правовая база, необходимая для запуска практики наставничества.

**Федеральный уровень:**

1.Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,

дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

2.Письмо Минпросвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ АЗ-1128/0 8 от 21.12.2021г.

3.Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников от 28.12.2021г.

**Региональный уровень:**

1.Региональная целевая модель наставничества Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05.

**Уровень Образовательной организации**

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

**Слайд № 11:**

*Этапы реализации и мероприятия* (формы проведения):

**1.Аналитико-планирующий этап:**

-Формирование менторинг-пар/групп.

- Составление дорожной карты.

- Коммуникативный тренинг.

**2. Основной этап (прохождение программы наставнической деятельности):**

- Ролевое взаимодействие (выявление проблем).

- Коучинг (обмен знаниями теоретического характера).

- Совместная педагогическая ситуация – стажировка.

- Круглый стол (обмен мнениями по теории и практике проблемы).

- Блог-проект (совместная деятельность по решению проблемы).

- Квиз (по итогам реализации блога-проекта).

- Деловая игра (анализ приобретенных педагогических умений и навыков).

3**. Заключительный этап (выявление результативности, подведение итогов):**

- Контрольный срез результативности практики.  Деловая игра.

- Подведение и тиражирование итогов реализации практики.

- Рефлексия участников практики.

**Слайд № 12:**

**Ожидаемый*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

**Ожидаемый *управленческий эффект* в результате внедрения практики менторинга:**

* снижение текучести педагогических работников;
* повышение рейтинга ДОУ в системе дошкольного образования.

**Слайд № 13:**

Практика менторинга представляет собой комплексную модель наставничества в ДОУ, ориентированную на некоторые современные тенденции образования в дошкольной организации и состоит из  нескольких значимых менторинг-пространств:

* Конкурсное менторинг-пространство "Стань первым".
* Издательское  менторинг-пространство "Я - автор". Конкурсы и публикации
* Методическое менторинг-пространство "Педагог будущего". (молодой педагог)
* Инклюзивное менторинг-пространство "Протяни руку". (инклюзия)
* Конкурсно-методическое менторинг-пронстранство «финансы и дошкольник»

**Слайд № 14:**

* "

В нашем детскому саду большой и дружный коллектив, но число сотрудников со стажем работы более 15 лет растет, а новые кадры приходят в детский сад нечасто. Педагогический состав нашего дошкольного учреждения стремительно «стареет». Отсутствие молодых педагогов с их оптимизмом, новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором. А если молодые воспитатели и приходят в ДОУ, то нагрузка, ложащаяся на плечи с первых дней, часто пугает молодых коллег, и объем работ кажется невыполнимым. Поэтому, разработали программу «Ступеньки мастерства», приняли участие на вебинарах от ККиПКиППРО «Методическое сопровождение как базовый процесс профессионального развития педагога» 2022г, «Эффективные региональные практики организации наставничества» часть1 2023 год, на платформе «Образовариум» «Цифровая образовательная среда и цифровые компетенции педагога» 2022 г, в краевом форуме «РRO наставничество. Практики наставничества в решении образовательных задач» КПК № 1 им. М. Горького 2020 г. С конкурсной работой «Построение системы профессионального роста педагогов внутри ДОО» получила Диплом 2 степени от Всероссийского сетевого профессионального конкурса среди педагогических работников.

Создана творческая группа «Инновации в ДОУ». Наш коллектив как оркестр, чтобы получилось слаженное выполнение задач дошкольного образования, овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой, надо организовать продуктивное  взаимодействия для конструктивного оказания помощи педагогическим работникам  в приобретении ими профессиональных знаний и навыков, в их профессиональном становлении, в повышении  заинтересованности в результатах педагогического труда.

**Слайд № 15:**

Организация, которая инвестирует в сотрудников через программы менторинга, демонстрирует, что она заинтересована в успехе персонала. Это способствует хорошей репутации организации внутри учреждения и за ее пределами. Это также может быть важно для привлечения квалифицированных кадров на вакантные должности.

**Риски реализации практики:**

1. Формализованное неэффективное наставничество.
2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.
3. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы:**   * лекция – беседа * семинары-практикумы * психологические тренинги * проблемно-проектный семинар * открытый показ * круглый стол * педагогический театр * творческая мастерская * брифинг и др. | **Методы:**   * анкетирование * разыгрывание ролей,  проблемных ситуаций * «мозговой штурм» * методы проблемного обучения * инсерт - анализ * эвристическая беседа, диалог * исследовательский метод * метод «Трех вопросов» * презентация проектов * просмотр и анализ педагогического мероприятия * интернет – экскурс * демонстрация слайд – презентаций |

* **Менторинг** - это стратегическое партнёрство, взаимоотношения, в которых ментор передает свой опыт и знания, обеспечивает поддержку в развитии и прогрессе менти. (автор Александра Прицкер, книга "Менторинг: Инструкция по применению")