

*Крашенинникова И.А.,
заместитель заведующего, воспитатель ВКК,
МБДОУ – детский сад №19,
г. Екатеринбург*

Наставничество как инструмент профессионального становления молодого воспитателя в условиях современных требований работодателя.

Аннотация: в статье рассматривается наставничество как ключевой механизм профессионального становления молодых воспитателей в системе дошкольного образования в соответствии с актуальными требованиями работодателей и нормативными документами. Автор анализирует проблему «адаптационного разрыва» — несоответствия теоретических знаний молодых специалистов реальным условиям работы и недостатка практического опыта. Представлена практика внедрения системы наставничества — гибкого и целенаправленного процесса сопровождения, адаптируемого к индивидуальным потребностям молодого воспитателя и задачам дошкольной организации. Описаны ключевые принципы подхода: сочетание традиционных и инновационных форм, технологическая оснащённость, ориентация на интеграцию в корпоративную культуру. Приводятся результаты реализации системы: сокращение пути профессионального роста молодых педагогов и формирование сплочённых команд, обеспечивающих высокое качество дошкольного образования. В заключении сделаны выводы о том, что инвестиции в наставничество выступают стратегическим ресурсом для устойчивого развития дошкольного образования, позволяя эффективно решать задачи профессионального развития кадров и укреплять кадровый потенциал отрасли

Ключевые слова: дошкольное образование; наставничество; профессиональное становление; индивидуальный подход; интеграция в корпоративную культуру; эффективные практики; системность; многоаспектная поддержка.

В современной системе дошкольного образования требования работодателя к начинающему специалисту выходят далеко за рамки владения базовыми методиками. Сегодня руководитель детского сада ожидает увидеть мобильного, компетентного в цифровой сфере и стрессоустойчивого педагога, способного быстро включиться в реализацию образовательных программ и корпоративную жизнь организации.

Актуальность развития системы поддержки кадров закреплена на государственном уровне согласно Распоряжению Минпросвещения России от 31.12.2019 № Р-145, наставничество рассматривается как ключевой механизм обеспечения «профессионального роста педагогических работников и повышения их квалификации» [1]. Этот процесс направлен не только на передачу знаний, но и на формирование личности педагога. С научной точки зрения наставничество определяется как инструмент профессиональной социализации. Как отмечает исследователь Е.А. Дудина, наставничество — это «гибкая педагогическая технология, обеспечивающая передачу не только операциональных навыков, но и профессиональных ценностей, норм и традиций» [2]. Это подтверждает, что эффективное сопровождение невозможно без включения молодого специалиста в корпоративную среду образовательной организации.

Мы встречаем молодых специалистов, которые в начале своего профессионального пути сталкиваются с так называемым «адаптационным разрывом». Полученные теоретические знания не полностью соответствуют реальным условиям работы, а практический опыт зачастую бывает недостаточным для уверенного выполнения всех поставленных задач. Именно в этот период им необходима квалифицированная помощь и поддержка.

С 2021 года нами практикуется система наставничества как целенаправленный, гибкий процесс сопровождения, который адаптируется к индивидуальным потребностям молодого воспитателя и актуальным задачам дошкольной организации. Такая система предполагает:

1. Индивидуальный подход. Опытный наставник, выбранный с учетом его педагогического мастерства, коммуникативных навыков и доброжелательности, анализирует уровень подготовки молодого специалиста, его сильные стороны и зоны роста, используя SWOT- анализ, «уютный» диалог, метод «5 почему», картирование навыков, 360-градусная обратная связь. На основе этого анализа разрабатывается индивидуальный маршрут профессионального становления. Этот аспект подчеркивает значимость персонализации в развитии кадров.

2. Интеграция в корпоративную культуру. Наставник выступает «проводником» в профессиональной среде. Он помогает молодому специалисту разобраться в ценностях и традициях коллектива, понять ожидания руководства и коллег. Благодаря такой поддержке адаптация проходит быстрее и новичок чувствует себя частью команды и начинает по-настоящему любить своё место работы. Вот некоторые из наших традиций, которые делают коллектив крепче, а работу — радостнее:

— «Доброе утро» - утреннее приветствие с улыбкой и добрым словом для каждого малыша;

— «Круг доверия» - ежемесячные командные встречи с чаепитием и обсуждением радостных и волнующих моментов;

— «Педагогическая гостиная» - ежемесячная встреча для обмена опытом, мастер-классов и вдохновения;

— «Минута радости» - в конце недели делиться тем, что порадовало на работе.

3. Применение эффективных практик взаимодействия. Наставничество активно опирается на современные технологии и профессиональные сообщества — это помогает молодым воспитателям быстрее осваивать новые методики и чувствовать поддержку команды. Конкретные примеры практик:

- совместная разработка образовательной деятельности с помощью цифровых инструментов, подбор дидактического материала, создание интерактивной презентации с игровыми элементами для дошкольников;
- оперативное консультирование по сложным ситуациям (другим вопросам), в том числе и по средствам закрытого чата педагогического коллектива (отдельного чата с наставником) дошкольной организации в мессенджере;
- проведение занятий «в четыре руки», опытные и молодые воспитатели проводят занятия совместно, а затем его анализируют;
- видеоанализ образовательной деятельности помогает выделить сильные стороны работы (удачный момент взаимодействия с застенчивым ребёнком) и определить зоны роста (как сократить время организационных моментов);
- включение молодого воспитателя в работу методического объединения «Школа молодых педагогов» при сопровождении МБУ ИМЦ «Екатеринбургского Дома учителя»;
- участие в тематических встречах педагогических сообществ в рамках городской Лаборатории Активных дошкольников, городской Лаборатории Преемственности, городской Лаборатории Наставничества и районного методического объединения для воспитателей;
- освоение нетрадиционных подходов в проведении родительских собраний под руководством наставника (фасилитационные практики, мини-тренинги, игровые упражнения, мастер-классы с детьми и др.);
- участие в профессиональных мероприятиях и курсах повышения квалификации в команде с наставником (образовательный форум управленческих команд ДОО «Изумрудный город — 2025», посвящённый развитию субъектности всех участников образовательных отношений; Всероссийский Дошкольный МетодФест «Современное дошкольное образование в формате 5 Д», где участники знакомились с передовыми подходами, посещали интерактивные сессии и получали вдохновение для профессионального роста).

4. Системность и регулярность. Наставничество не сводится к разовым консультациям. Это систематическая работа, включающая регулярные встречи, наблюдение за работой молодого специалиста, обратную связь, совместное решение возникающих проблем. Систематичность позволяет перейти от эпизодической помощи к формированию устойчивых профессиональных навыков и установок.

5. Многоаспектная поддержка. Наставник помогает не только в освоении профессиональных навыков, но и в развитии «мягких» компетенций: уверенности в себе, стрессоустойчивости, навыков рефлексии. Это соответствует современным представлениям о развитии человека как целостной личности, способной к адаптации и саморегуляции.

Эффективность нашей системы наставничества подтверждается конкретными достижениями молодых педагогов. Результаты показывают, что при грамотном сопровождении путь от начинающего специалиста до признанного мастера существенно сокращается:

1. Признание на уровне города и региона. Благодаря системе подготовки в тандеме «наставник-наставляемый», наши молодые специалисты ежегодно становятся финалистами и призерами профессиональных конкурсов Образ_ЕКБ: «Педагогический дебют» в 2023, 2024 и 2025 годах; Открытый областной конкурс технического творчества «Педагогическая мастерская» - 2025; участниками регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагогический дебют».

2. Публичное представление опыта. Молодые воспитатели перестали быть просто слушателями — сегодня они уверенно представляют собственный опыт работы на районных и городских методических объединениях педагогов, таких как:

— городской форум «Смыслотека наставничества «Сказ-2024», где представили опыт наставнического взаимодействия по модели «Равный-равному»;

- городское методическое событие «Конкурсный навигатор: от А до Я в подготовке педагога к успешному профессиональному состязанию» (2025 г.), где поделились практическими рекомендациями по подготовке к профессиональным конкурсам;
- городской семинар-практикум «Образовательные ситуации как форма организации образовательного процесса в дошкольных образовательных организациях» (2025 г.), где продемонстрировали, как эффективно внедрять образовательные ситуации в повседневную работу ДООУ, и провели интерактивные упражнения для коллег;
- фестиваль педагогических практик по реализации программы «Уральская инженерная школа 2.0» (2025 г.), где провели мастер-класс для студентов педагогического колледжа, который был направлен на формирование у будущих воспитателей навыков создания условий для развития предпосылок инженерного мышления у детей дошкольного возраста;
- городское методическое событие «Педагогика Благодарности» для молодых педагогов (2025 г.), где показали, как с помощью практик благодарности сделать традиционные родительские собрания более продуктивными и эмоционально позитивными, превратив их в площадку для конструктивного взаимодействия семьи и детского сада;

3. Успехи воспитанников. Высокий уровень квалификации педагогов напрямую отражается на развитии детей. Наши молодые воспитатели успешно готовят и сопровождают своих воспитанников на конкурсах разного уровня, где дети показывают стабильно высокие результаты и занимают призовые места: региональный чемпионат «Юный мастер»-2022, 2023, 2024, 2025 (победители и призеры); региональный фестиваль «Мастерская открытий»-2022, 2023, 2024, 2025 (победители и призеры); открытый областной конкурс технического творчества, в рамках «Уральской инженерной школы 2:0» - 2023, 2024, 2025 (призеры) региональный этап Всероссийского конкурса-фестиваля детского творчества среди дошкольников «Юные таланты России» - 2024, 2025 (победители); городской конкурс «Зарница» - 2023 (призеры); городской

образовательный проект «Добрый город»/ «КОНСТРУКТОРия» - 2022, 2023, 2024 (победители); районный этап городского фестиваля «Здоровье - 2026» (победители).

4. Интенсивность профессионального развития. В то время как стандартный путь к квалификации занимает несколько лет, наши специалисты уже через год работы успешно проходят аттестацию на первую квалификационную категорию.

Таким образом, поддержка молодых специалистов через реализуемую нами систему наставничества является ключевым фактором их успешного профессионального становления в условиях современных требований работодателя. Имя одного из наших молодых педагогов размещено на уникальной Аллее «Молодых педагогов и их наставников» МБУ ИМЦ «Екатеринбургского дома учителя» в 2026 году за значительные результаты в профессии.

Гибкий, технологически оснащенный и ориентированный на интеграцию в корпоративную культуру подход к наставничеству, сочетающий традиционные и инновационные формы, позволяет не только эффективно решать задачи профессионального развития, но и формировать сильные, сплоченные команды, способные обеспечить высокое качество дошкольного образования. Инвестиции в наставничество – это инвестиции в будущее детского сада и в устойчивое развитие всей отрасли.

Список литературы:

1. Распоряжение Минпросвещения России от 31.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2. Дудина Е. А. Наставничество как педагогическая технология: сущность и содержание // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. — 2017. — № 1.

3.Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)» (утв. приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н).