Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Светлячок»

Организация системы наставничества педагогов в условиях современного образования

От теории к практике

Из опыта работы МБДОУ «Детский сад «Светлячок»

Докладчик:
Заведующий МБДОУ «Детский сад «Светлячок»
Тарасенко Анастасия Валерьевна

20.5.2025

с. Мильково
Камчатский край

Система наставничества в дошкольной образовательной организации довольно молода, в то время как в общеобразовательных организациях наставничество продолжало существовать еще с периода советской системы образования (хотя и не было закреплено еще законодательно), то на уровне дошкольного образования заговорили об этом относительно недавно.

Кроме того и законодатель в последнее время стал больше уделять внимания вопросам наставничества: в 2023 году проводили год наставника, в 2024 году ввели квалификационную категорию «педагог-наставник», в 2025 году – правила доплаты за наставничество. Из этого видно, что развитие наставничества среди работников, в том числе в педагогической среде – часть государственной политики в сфере образования, труда и экономики.

Внедрение наставничества в систему образования регламентировано:

– распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» (наставничество является одной из составных частей системы непрерывного профессионального роста педагогических работников);

– распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 года № 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»;

– приказом Министерства образования Камчатского края от 26.06.2020 № 553 «О внедрении 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 в Камчатском крае» (срок внедрения целевой модели определен с 26.06.2020 по 25.12.2025г).

И мы понимаем, что профессиональная деятельность является неотъемлемой частью жизни современного человека. Известно, что самыми сложными являются первые годы работы, так именно они в огромной степени влияют на профессиональное развитие личности. Именно этот период психологи считают своего рода тем «испытательным сроком», который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде.

А молодые специалисты – это особая категория педагогов в ДОУ. Это – стратегически ценный кадровый ресурс, который призван внести в организацию «свежую струю» передовых знаний, новых идей и оригинальных решений, они обладают огромным потенциалом, кроме того, у них отсутствуют привычные стереотипы в работе.

Но, при этом, мы понимаем, что молодой (новый) специалист должен с первого дня работы выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация ДОУ, родители зачастую ожидают от молодых (новых) специалистов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения.

Руководство становлением молодого (нового) педагога будет эффективным только при условии обновления всей структуры сопровождения и смены подходов к её осуществлению, где функция контроля сменяется функцией оказания методической помощи педагогам. И в решении этой задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способная интенсифицировать процесс профессионального становления и развития педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В нашем детском саду система наставничества внедрена в ноябре 2022 года. Чем она была обусловлена и в чем заключалась наша потребность в её внедрении?

На тот период количественный состав педагогических кадров составлял 27 человек, из которых только 17 человек (63%) имели профильное образование, остальные 10 человек – это коллеги со средним или высшим профессиональным (не педагогическим) образованием и прошедшие курсы профессиональной переподготовки по занимаемой должности.

И всего 6 человек (22%) имели квалификационную категорию (1чел – высшую, 5 человек – первую).

А это означает, что практически половина педагогов испытывают трудности в своей профессиональной деятельности, включая как молодых специалистов, так и специалистов, которые прошли профессиональную переподготовку и не имеют педагогического опыта.

Так, на основании федеральной и региональной законодательной базы нами был разработан пакет локальных нормативных актов ДОУ, регламентирующих реализацию системы наставничества в нашем учреждении:

1) Положение о системе наставничества педагогических работников, в котором:

– приведен понятийный словарь, дающий толкование таких понятий как «наставник», «наставляемый», «куратор», «наставничество», «форма наставничества», «персонализированная программа наставничества»;

– определены основные принципы системы наставничества (научности, системности и стратегической целостности, легитимности, обеспечения суверенных прав личности, добровольности и свободы выбора, аксиологичности, личной ответственности, индивидуализации и персонализации наставничества, равенства);

– сформулированы цели, задачи и формы наставничества;

– раскрыт процесс организации системы наставничества;

– отражены права и обязанности как наставника, так и наставляемого;

– отражен процесс формирования пар и групп наставников и наставляемых педагогов, процесс завершения персонализированной программы наставничества.

2) Разработана и утверждена Дорожная карта реализации программы наставничества на учебный год (на каждый учебный год разрабатывается и утверждается новая дорожная карта), в которой предусмотрено:

– сбор информации о профессиональных запросах педагогов;

– формирование банка данных наставляемых и наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных;

– проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества;

– обучение наставников для работы с наставляемыми через подготовку методических материалов для сопровождения наставнической деятельности, проведение консультаций, организация, курсы повышения квалификации;

– формирование наставнических групп/пар, разработка персонализированных программ наставничества для каждой группы/пары;

– проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества;

– проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества, пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.

3) Программа наставничества педагогических работников, которая способствует становлению молодого педагога на всех уровнях профессиональной деятельности (вхождение в профессиональное образовательное пространство; профессиональное самоопределение; творческая самореализация; проектирование профессиональной карьеры; вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность; самоорганизация и развитие профессиональной карьеры) и включает:

– этапы становления молодого (начинающего) педагога:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности);

– критерии отбора наставников:

- квалификация сотрудника;
- показатели результативности – стабильно высокие результаты образовательной деятельности, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и коллег;
- профессиональные знания и навыки – знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей

дошкольного возраста, умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;

- профессионально важные качества личности – умение обучать других, умение слушать, умение говорить (ораторское искусство, грамотная речь), аккуратность, дисциплинированность, ответственность, ориентация на результат;
- личные мотивы к наставничеству – потребность в приобретении опыта управления людьми, желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам), потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации;

– ***систему работы с молодыми педагогами***:

– этапы реализации программы:

- ***1 этап подготовительный*** – разработка дорожной карты, закрепление молодых/новых специалистов;
- ***2 этап организационный*** – выявление профессиональных затруднений молодых педагогов (опрос, собеседование, анкетирование, наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе), разработка основных направлений работы.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

1) педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку

2) педагоги с недостаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы

3) педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

Далее наставник определяет цели и содержание работы, выбирает методы и формы работы (диалог, беседа, анализ педагогических ситуаций, индивидуальная/групповая консультация, обучающие семинары, самоанализ собственной деятельности, участие в анкетировании, опросе, мастер-класс педагога-наставника, открытые занятия, взаимные посещения занятий, деловые игры, самообразование, конкурсы профессионального мастерства, тренинги по совершенствованию профессиональных умений, индивидуальная работа с опытными педагогами и тд).

То есть разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога/педагога, не имеющего профильного образования, прошедшего курсы профессиональной переподготовки, не имеющего или имеющего небольшой опыт педагогической работы. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления систематически анализируется педагогом-наставником с наставляемым педагогом, по мере необходимости вносятся изменения и дополнения.

- ***3 этап практический*** – создание благоприятных условий для профессионального роста наставляемых педагогов; взаимоподдержка и взаимопомощь; координация действий наставляемых педагогов в соответствии с задачами ДОУ, воспитания и обучения детей; разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ; оказание методической помощи опытными педагогами начинающим педагогам; помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога; советы, рекомендации, разъяснения, поправки и педагогические действия;
- ***4 этап обобщающий*** – анализ результатов работы молодого педагога с детьми; динамика профессионального роста молодого педагога, самоанализ своей деятельности за период участия в системе наставничества; перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами, подведение итогов, выводы.

Кроме этого разработаны формы анкет для молодого педагога (вводная анкета), анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы, анкета для педагога-наставника для анализа промежуточных результатов работы с наставляемым педагогом.

Основная форма наставничества в нашем ДОУ – это «педагог-педагог», и является, как было уже представлено выше, комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для достижения высокого уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую

работу, культурную жизнь образовательной организации и создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

В первый год работы (2022/2023 учебный год) было сформировано 4 наставнических пары/группы, стоит отметить, что только 2 наставника из 4х имели квалификационные категории (остальные 2 педагога имели большой педагогический опыт и занимали должности старшего воспитателя и методиста), 8 молодых (новых) педагогов были охвачены наставничеством.

В 2023/2024 учебном году сформировано уже 6 пар наставнических групп, где 3 наставника из 6ти имели квалификационные категории, в систему наставничества были включены 6 молодых (новых) педагогов. Один из педагогов-наставников повысил свою квалификационную категорию с «первой» на «высшую».

В 2024/2025 учебном году сформировано уже 7 пар наставнических групп.

Одна из которых проходит по так называемому внешнему кругу, где педагог-наставник в этой паре – сотрудник с высшей квалификационной категорий из другого дошкольного образовательного учреждения, а наставляемые молодые (новые) педагоги из нашего ДОУ. Между нашими ДОУ и между наставником и наставляемыми в этой группе оформлено партнёрское соглашение о сотрудничестве в рамках организации системы наставничества. Остальные пары составляют 4 педагога-наставника с высшей и первой квалификационными категориями, 1 наставник из числа АУП (заместитель заведующего по ВМР), 1 наставник ранее занимал должность старшего воспитателя, после сокращения этой должности перешёл на ставку воспитателя. Все педагоги-наставники прошли диагностику профессиональных дефицитов и реализуют ИОМ с целью повышения своих профессиональных компетенций. Еще 2 наставника (педагоги с высшей квалификационной категорией) в течение следующего учебного года, продолжая выполнять функции наставников, приняли решение о подготовке к аттестации по категории «педагог-наставник».

Куратором системы наставничества является заместитель заведующего по воспитательно-методической работе, общее руководство

За три года реализации системы наставничества в качестве наставляемых выступили 17 педагогов, в их числе молодые педагоги, педагоги, вновь пришедшие на работу в ДОУ, педагоги, не имеющие профильного образования, но прошедшие курсы переподготовки. Из числа этих педагогов 4 педагога прошли аттестацию и получили первую квалификационную категорию, 2 педагога реализуют ИОМ, 4 педагога состоят в профессиональных сетевых сообществах, 1 педагог готовит документы для прохождения аттестации на первую квалификационную категорию. У всех наставляемых педагогов отмечается снижение профессиональных дефицитов в методологии и выстраивании образовательно-воспитательного процесса, в работе с документацией, в

выстраивании партнёрских отношений с родителями, в умении контролировать, а, главное, регулировать возникающие конфликты между участниками образовательных отношений, в выстраивании деловых коммуникаций.

В дополнение ещё хочу отметить, что помимо традиционной модели наставничества, где в паре «педагог-педагог» более опытный коллега наставляет менее опытного, у нас активно применяются формы наставничества, выходящие за рамки индивидуального:

1) это так называемое ***ситуационное наставничество***, когда перед ДОУ возникает вполне конкретная и определенная по времени задача, например:

– проведение Дня открытых дверей – когда в состав творческой группы по подготовке к мероприятию включаются наставляемые педагоги, у которых появляется возможность не только внести свои идеи и поделиться своим виденьем, но и, формировать свои коммуникативные навыки и навыки умения работать в команде, кстати, это также и отличная возможность для остальных педагогов, включенных в творческую группу, и как сейчас модно говорить «прокачать» свои компетенции командной работы;

– подготовка конкурсанта к участию в различных конкурсах, как «Педагог года», или как в настоящее время мы готовим конкурсантов для участия в региональном этапе Всероссийского конкурса лучших психолого-педагогических программ и технологий в образовательной среде – когда на определенный срок создается рабочая группа по подготовке конкурсанта, между участниками группы распределяются направления работы согласно условиям предстоящего конкурса, и каждый участник группы, исходя из своих компетенций, ведёт методическое, психологическое, документационное, творческое сопровождение конкурсанта, тем самым это позволяет в параллели подготовки участника к конкурсу еще и самим обмениваться имеющимся опытом;

2) ***реверсионное или по-другому, перевёрнутое наставничество.***

Молодое поколение педагогов (как и не педагогов) сегодня во многом говорит на другом языке, который вместе с ними родился в результате технической революции. Поэтому мы не удивляемся тому, что в современном образовании также обращается внимание на сокращение разрыва между поколениями с целью наиболее эффективного взаимодействия. Этот факт приводит к тому, что в образовательном процессе детского сада становится возможным применение реверсионного наставничества, когда молодые педагоги передают свои умения более опытным, то есть профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника.

Эта модель наставничества позволяет организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения педагогов в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды в общей и коррекционной педагогике, цифровизации и тд. Такое взаимообучение позволяет создать

разновозрастное образовательное сообщество, которое становится более конкурентоспособным в современных условиях.

Именно в этой модели важным является то, что молодой педагог понимает, что его мнение ценится, его понимают и то, что он умеет, действительно может быть полезно для более эффективной организации образовательного процесса.

Еще важный момент необходимо, по моему убеждению, озвучить. Это система мотивации, которая обязательно включает в себя материальное поощрение (Положением о системе оплаты труда и стимулировании работников ДОУ предусмотрена соответствующая доплата к окладу педагога, осуществляющего функции наставника) и нематериальное (публичное признание значимости работы наставника, повышение его авторитета в коллективе; предоставление возможности для самореализации; возможность тиражировать авторский опыт наставничества и практику; использование корпоративных знаков отличия (почетная грамота/благодарственное письмо ДОУ).

Подводя итог своего выступления, хочу подчеркнуть, что система наставничества в априори способствует адаптации педагогов без опыта в профессиональную среду, помогая развивать необходимые навыки. А это способствует их интеграции в коллектив, обеспечивая успешное профессиональное становление. Новички получают индивидуальные программы сопровождения, которые учитывают их личные профессиональные цели.

Для педагога наставника – это развитие своих деловых качеств, повышение своего профессионального уровня в процессе взаимообучения.

Для наставляемого педагога – это получение знаний и развитие навыков и умений, повышение своего профессионального уровня и способностей, овладение выстраиванием коммуникативных отношений с наставником и коллегами.

Для меня, как для руководителя – это повышение культурного и профессионального уровня подготовки кадров, повышения уровня корпоративной культуры и, бесспорно, повышение конкурентоспособности образовательной организации.

Таким образом, система наставничества в нашем детском саду, на мой взгляд, доказала свою эффективность, способствует развитию профессиональных навыков педагогов, что в свою очередь повышает качество образования и поддерживает цели государственной образовательной политики.