

УДК 37

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ
В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Наталья Александровна Гончарова

доктор педагогических наук, профессор

nata-alexa@mail.ru

Галина Вячеславовна Кретинина

кандидат педагогических наук, доцент

galaxy-nata@yandex.ru

Наталья Владимировна Мелехова

кандидат педагогических наук, доцент

kaf_in_mgau@mail.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье подчеркивается, что повышенные требования к уровню сформированности профессиональной компетентности современного педагога дошкольной образовательной организации обусловлены введением нового образовательного стандарта. Наставничество является неременным условием профессионального становления молодого специалиста.

Ключевые слова: наставничество, наставник, подопечный, профессиональная компетентность современного педагога, дошкольная образовательная организация.

Известно, что усложняющиеся требования к повышению профессиональной компетентности современного педагога. Эффективным инструментом, который позволяет обеспечить совершенствование профессиональной компетентности педагогов, становится наставничество, однако, в настоящее время, система организации наставничества в образовательных организациях требует осмысления и детального исследования.

В настоящее время наставничество в дошкольных образовательных организациях не имеет статуса официальной формы работы, поскольку развитие такого направления, как наставничество, находится на начальном этапе развития. Как правило, наставничество строится на добровольном желании опытного педагога помочь своему молодому и неопытному коллеге в осуществлении педагогической деятельности, в личном видении опытным педагогом того, как данная форма работы в виде наставничества должна строиться. Очевидно, что актуальным является построение методически и научно обоснованной программы наставничества, в которой будут обозначены организационно-педагогические условия реализации наставничества, формы и методы взаимодействия наставника и подопечного, формы поощрения и методики подготовки наставников.

В свою очередь, анализ научной литературы позволил выявить наличие противоречий между возрастающими требованиями социума к качеству дошкольного образования и недостаточным уровнем профессиональной компетентности молодых педагогов, а также между необходимостью совершенствования профессиональной компетентности педагогов посредством наставничества и недостаточно эффективной организацией данного процесса в дошкольной образовательной организации (далее ДОО) [1;5].

На основании вышеизложенного можно заключить, что процесс повышения профессиональной квалификации педагогов ДОО детерминирован комплексом факторов, среди которых находится и тот фактор, насколько качественно реализуется фасилитативное взаимодействие между субъектами образовательного процесса.

Изучение соответствующих работ по теме исследования позволяет нам констатировать, что при разработке содержания и инновационных педагогических технологий повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО могут быть использованы следующие принципы:

- интеграция повышения компетентности с внедрением результатов современных научных исследований передовой педагогической практики (обучение и деятельность происходят в условиях, приближенных к реальной среде и практике);

- разработка и применение инновационных педагогических технологий обучения, направленных на личностно-профессиональное развитие педагога;

- обеспечение индивидуально-дифференцированного подхода, учитывающего профессиональные интересы и потребности педагогов [3].

Критериями готовности педагога детского сада к реализации процесса совершенствования собственного профессионального уровня можно считать следующие:

- высокий уровень мотивации к преобразованию профессиональной педагогической деятельности;

- способность приспосабливаться к изменяющемуся образовательному пространству;

- умение овладевать инновационными педагогическими компетенциями и совершенствовать методы и средства собственной профессиональной деятельности;

- способность критически воспринимать процесс реализации собственных профессиональных обязанностей, результатом чего должно стать преобразование собственной профессионально-педагогической деятельности в соответствии с новыми знаниями, умениями и потребностями социума;

- умение решать профессиональные педагогические задачи на основе рефлексивного анализа ситуации [4].

Одной из значимых проблем функционирования современной образовательной системы, которая находится в процессе активного

преобразования, является серьезный разрыв между тем уровнем профессионализма, который необходим, для организации качественного образовательного процесса, и тем уровнем профессионализма, которым реально обладают современные педагоги. Соответственно, необходимо решать проблему устранения данного разрыва, в противном случае это может стать серьезной помехой для осуществления процесса внедрения профессиональных и образовательных стандартов и источником недостатка квалифицированных специалистов, которые будут уходить из сферы образования.

Если рассматривать наставничество с точки зрения исследовательского аспекта, то такая форма осуществления наставнической деятельности может быть организована в двух вариантах.

В первом варианте участниками наставнического взаимодействия становятся два молодых педагога, один из которых уже работает некоторое время в ДОО и, соответственно, имеет определенные сформированные практические навыки, а другой педагог только начинает свое профессиональное становление. В данном варианте наставничества появляется возможность раскрытия талантливой молодежи в сочетании с программами интеграционного обучения. К негативному аспекту в данной ситуации можно отнести то, что опыта молодого педагога может оказаться недостаточным, чтобы выработать у подопечного необходимые профессиональные знания и навыки. Этот негативный аспект может быть устранен за счет интеграции данного варианта наставничества с иными типами организации обучения и повышения квалификации молодых специалистов[6,7].

Во втором варианте сотрудничества происходит взаимодействие двух равностатусных педагогов, при этом позиция наставника достается тому, у которого имеется больший опыт, определенные методические или практические наработки в конкретной области, в которой желает повысить свою квалификацию второй субъект наставнического взаимодействия. Главными положительными аспектами такого варианта организации наставнической деятельности можно считать следующие: наставник оказывает

содействие своему подопечному в конструировании рабочего взаимодействия, увеличении уровня профессиональной удовлетворенности. Наставник обеспечивает оперативную обратную связь, мотивирует наставляемого; помогает подопечному отслеживать прогресс в достижении конкретных профессиональных и карьерных целей [2].

Таким образом, современное дошкольное образование является необходимым компонентом формирования и развития личности ребенка, где закладываются основы для развития метапредметных умений, нравственных, моральных ценностей и др. В связи с этим возникает проблема обеспечения дошкольных образовательных организаций максимально компетентными кадрами. Однако зачастую возникают проблемы, связанные с тем, что теоретическая подготовка педагогов ДОО сопровождается недостаточной практической деятельностью. Соответственно, необходимы такие методы и формы работы внутри ДОО, которые помогли бы молодому специалисту максимально быстро понять и освоить специфику профессиональной деятельности, при этом сохранив мотивацию и желание дальше работать в данной сфере. И одной из таких форм работы является наставничество.

Список литературы:

1. Гончарова Н. А., Крестина Г.В. Перечень основных инновационных форм взаимодействия участников педагогического процесса // Наука и Образование. 2021. Т. 4. № 3.
2. Горшенина Н.В. Партнерское наставничество как средство повышения профессионального роста педагога / Воспитание и социализация в современной социокультурной среде сборник научных статей Международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург. 2019. С. 555–559.
3. Задворная М.С. Проблемы личностно-профессионального совершенствования педагогов дошкольной организации в процессе повышения квалификации // Педагогическое образование: история, современность, перспективы. Сборник статей по материалам IX Всероссийской научно-

практической конференции с международным участием «Педагогическое образование: история, современность, перспективы». - 2018. - С. 66–72.

4. Зыскина М.А., Шрамко Н.В. Организация повышения квалификации педагогов дошкольного образования в современных условиях // Педагогическое образование и наука. 2015. № 4. С. 135–138.

5. Можарова А.А., Аверков О.В., Гончарова Н.А., Крестина Г.В.К вопросу о значимости традиционных и инновационных процессов в национальной системе образования // Наука и Образование. 2021. Т. 4. № 3.

6. Модели тьюторского сопровождения высшей школой системы дошкольного, начального и общего образования (на примере г. Мичуринска) / Р. А. Чмир, А. А. Привалов, С. С. Привалова, А. Ю. Терехова // Реализация ФГОС как механизм развития профессиональной компетентности педагога: инновационные технологии, тьюторские образовательные практики : Материалы V Всероссийской тьюторской научно-практической конференции с международным участием, Краснодар, 25–28 апреля 2023 года. – Краснодар: Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края, 2023. – С. 20-24. – EDN MPFWIX.

7. Практика наставничества в Центре развития современных компетенций детей / Р. А. Чмир, А. А. Привалов, В. М. Ситников, А. М. Киркина // Наука и Образование. 2022. Т. 5. № 3. – EDN GSVWGZ.

UDC 37

**MENTORING AS A MEANS OF IMPROVING THE PROFESSIONAL
COMPETENCE OF TEACHERS
IN A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION**

Natalya A. Goncharova
Doctor of Science, Professor

nata-alexa@mail.ru

Galina V. Kretinina

Ph.D., Associate Professor

galaxy-nata@yandex.ru

Natalya V. Melekhova

Ph.D., Associate Professor

kaf_in_mgau@mail.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Annotation. The article emphasizes that the increased requirements for the level of formation of professional competence of a modern teacher of a preschool educational organization are due to the introduction of a new educational standard. Mentoring is an indispensable condition for the professional development of a young specialist.

Keywords: mentoring, mentor, ward, professional competence of a modern teacher, preschool educational organization.

Статья поступила в редакцию 17.11.2023; одобрена после рецензирования 20.12.2023; принята к публикации 25.12.2023.

The article was submitted 17.11.2023; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 25.12.2023.