

УДК 371.142, 371.146

# НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

И.Г. Каблукова (Красноярск, Россия)

Т.А. Шкерина (Красноярск, Россия)

М.А. Кухар (Красноярск, Россия)

## Аннотация

*Проблема и цель.* Потребность образовательной практики в специалисте, способном функционировать в режиме полизадачности, поликонтекстности и инновационного развития, обуславливает необходимость обновления системы профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки специалистов с опорой на идеи непрерывного образования: ценность человеческого капитала; взаимосвязь формального, неформального и информального образования; формирование и развитие новых образовательных результатов обучающихся на всех уровнях образования; разработку и реализацию новых моделей профессионального взаимодействия: различные виды наставничества, сетевого взаимодействия. *Проблема*, на решение которой ориентирована статья, заключается в поиске средств психолого-педагогического сопровождения наставничества молодых педагогических кадров дошкольных образовательных организаций (ДОО) как трансфера их профессионального становления. *Цель* статьи заключается в раскрытии и обосновании особенностей организации наставничества в части выделения этапов сопровождения наставников и наставляемых и их психолого-педагогического обеспечения.

*Методология (материалы и методы)* исследования базируется на основных положениях компетентностного подхода в подготовке специалистов, способных к оперативному решению типовых и нетиповых профессиональных ситуаций и задач; принципе индивидуализации в профессиональном развитии и становлении педагогов в условиях наставнической деятельности; анализе инновационного опыта, отраженного в научно-исследовательских работах ученых по научно-методическому сопровождению воспитателей в дошкольных образовательных организациях; анализе результатов анкетного опроса, фокус-группы, экспертной оценки и самооценки педагогов-воспитателей ДОО города Красноярска.

*Результаты исследования.* С опорой на анализ результатов анкетирования и фокус-группы выявлены особенности профессионально-личностной готовности педагогов-стажистов и молодых педагогов ДОО к участию в наставнической деятельности; затруднения, которые испытывают педагоги при выполнении профессиональных задач. Выделены организационно-методические механизмы и особенности реализации наставничества в ДОО.

*Заключение.* Предложенный подход к реализации наставничества как условия сопровождения молодых специалистов в ДОО требует дальнейшей разработки критериев категоризации наставников, поиска эффективных способов формирования пар наставник – наставляемый, разработки моделей наставничества в условиях практической подготовки студентов – будущих педагогов дошкольного образования; разработки подхода к структурированию профессиональных дефицитов наставников и наставляемых в ДОО.

**Ключевые слова:** профессиональные дефициты педагогов-воспитателей, особенности сопровождения молодых педагогов-воспитателей, персонифицированные маршруты наставников и наставляемых.

**Каблукова Инна Геннадьевна** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии и педагогики детства, КГПУ им. В.П. Астафьева; e-mail: kablukova@kspu.ru

**Шкерина Татьяна Александровна** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии и педагогики детства, доцент кафедры коррекционной педагогики, КГПУ им. В.П. Астафьева; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4768-318X>; e-mail: Shkerinat@mail.ru

**Кухар Марина Алексеевна** – кандидат филологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики детства, КГПУ им. В.П. Астафьева; e-mail: kuhar@kspu.ru

**П**остановка проблемы. Одним из приоритетных направлений в современной педагогической науке и практике по вопросам становления и развития профессиональных компетенций педагогических работников является наставничество. Современная система образования нуждается в педагогах, ориентированных на длительную профессиональную деятельность в системе образования, готовых строить карьеру в этой сфере, способных к личностному и профессиональному развитию в педагогической профессии. К сожалению, статистика последних лет свидетельствует, что только половина выпускников педагогических вузов и колледжей приходят в систему образования, в течение первого года работы около трети из них уходят из профессии [Каблукова, Леонова, 2022]. В связи с этим перед учреждениями профессионального образования, готовящими педагогов, и образовательными организациями, принимающими на работу выпускников, стоят задачи сохранения молодых педагогов в профессии, оказания им различных видов помощи как в профессиональной деятельности, так и в социальной адаптации в новом коллективе. Одним из эффективных способов оказания такой помощи является наставничество [Блинов, Есенина, Сергеев, 2019]. Следовательно, поиск и реализация эффективных моделей, форматов и стратегий наставничества с целью приведения и сохранения молодых педагогов в профессии становятся одной из важнейших задач теории и практики профессионального образования [Югфельд, 2022].

Цель статьи заключается в раскрытии и обосновании особенностей организации наставничества в части выделения этапов сопровождения наставников и наставляемых и их психолого-педагогического обеспечения.

Методология (материалы и методы) исследования базируются на основных положениях компетентностного подхода в подготовке специалистов, способных к оперативному решению типовых и нетиповых профессиональных ситуаций и задач (В.А. Адольф, И.В. Гришина, Н.В. Кузьмина, Н.Ф. Радионова, А.П. Тряпицина и др.); принципе индивидуализации в профессиональном развитии и становлении педагогов в условиях

наставнической деятельности (А.А. Багдасарян, С.Я. Батышев, А.С. Батышев, Г.В. Гасилов, Н.Р. Ерошина, Т.М. Ковалева, А.С. Лобанов, И.И. Малкин, В.В. Пермьяков, И.Г. Столяр и др.); теоретических положениях об особенностях развития профессиональной компетентности педагогов-воспитателей, изложенных в трудах отечественных (С.П. Акутина, И.Н. Асаева, И.Г. Каблукова, В.С. Третьякова, Т.А. Шкерина и др.) и зарубежных (А. Lillvist, А. Sandberg, S. Sheridan, P. Williams; M. Higgins, E. Aitken-Rose, J. Dixon; T. Vuorinen, A. Sandberg, S. Sheridan. P. Williams и др.) исследователей; анализе инновационного опыта, отраженного в научно-исследовательских работах ученых по научно-методическому сопровождению воспитателей в дошкольных образовательных организациях; анализе результатов анкетного опроса, фокус-группы, экспертной оценки и самооценки педагогов-воспитателей ДОО города Красноярска.

Обзор научной литературы позволил выявить отсутствие единого понимания сущности феномена наставничества. В самом общем виде наставничество в современных исследованиях представляет собой социально-педагогический феномен, предполагающий личностно-профессиональное взаимодействие наставника и наставляемого, с одной стороны, по овладению последним профессиональным опытом и мотивацией, инновационными технологиями и методами без отрыва от основной профессиональной деятельности, что обеспечивает профессиональное развитие молодого специалиста, с другой – по освоению правил, норм и ценностей корпоративной культуры организации, что способствует его социальной адаптации в коллективе [Шульпин, 2021].

Современные исследования и практика наставничества связаны с оказанием помощи не только молодым специалистам, но и всем без исключения сотрудникам организации. Все чаще в исследованиях наставничество рассматривается и разворачивается как способ профессионального развития и становления сотрудников организации [Эсаулова, 2017]. Такой подход позволяет охватить наставничеством не только действующих сотрудников организации,

но и ее будущих специалистов – сегодняшних студентов и школьников.

Таким образом, в современных исследованиях наставничество применяется в отношении подавляющего большинства сотрудников организации с различными целями: профориентационные цели – в отношении старшеклассников; профессионально-мотивационные цели – в отношении студентов; адаптация на рабочем месте – в отношении новых сотрудников; профессиональная специализация – в отношении молодых специалистов; построение траектории дальнейшего профессионального развития – в отношении опытных сотрудников; развитие управленческой карьеры и переход на более высокие уровни управления – в отношении администрации организаций.

Такое увеличение объектов наставничества привело к становлению, развитию и воплощению в практику различных научно обоснованных моделей и форматов наставничества: наставничество как условие адаптации новых сотрудников организации [Шобонов, 2023]; как условие обновления и восполнение кадрового состава организации<sup>1</sup>; условие для обеспечения преемственности поколений, привлечения и удержания молодежи<sup>2</sup>; инструмент кадровой работы<sup>3</sup>; инструмент формирования корпоративного духа<sup>4</sup>; система стандартизированной

работы<sup>5</sup>; стиль работы руководителя [Эсаулова, 2017]; возможность реализации молодежного потенциала [Винокурова, Макеева, 2018]; наставничество, основанное на внутренней мотивации наставника<sup>6</sup>; взаимное наставничество<sup>7</sup> и другие.

Форматы наставничества представляют собой способы реализации моделей наставничества через организацию личностно-профессионального взаимодействия наставника и наставляемого. Наибольшее распространение имеют индивидуально ориентированные форматы наставничества, представленные индивидуальными встречами, состоящими из бесед, рассказов и обсуждений с элементами коучинга, постановкой и проверкой рабочих заданий. Популярен формат групповых встреч, предполагающий дискуссию и тренинги для отработки умений, актуальных для всех наставляемых. В исследованиях, обобщающих опыт наставничества в различных организациях, описаны вариативные форматы наставничества: наставник-напарник; теневое наставничество; обратное наставничество; «развивающая командировка» и другие [Кларин, 2016, с. 104–107; Каблукова, Шкерина, 2019; Шкерина, Осокина, 2020].

Представленный обзор форматов и моделей наставничества не претендует на завершенность, а демонстрирует многообразие имеющихся в современной науке и практике вариантов организации и реализации наставничества.

<sup>1</sup> Газизова А.И. Стратегии развития высшей профессиональной школы Турции: в контексте исследования проблем модернизации образования: дис. ... д-ра пед. наук. Ижевск, 2010. 382 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/strategii-razvitiya-vysshei-professionalnoi-shkoly-turtsii> (дата обращения: 30.05.2023).

<sup>2</sup> Лаврентьева З.И. Педагогическая реабилитация в процессе социального развития подростков: дис. ... д-ра пед. наук. Новосибирск, 2009. 423 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/pedagogicheskaya-reabilitatsiya-v-protseste-sotsialnogo-razvitiya-podrostkov> (дата обращения: 30.05.2023).

<sup>3</sup> Чарина Е.В. Отношения в системе «наставник – молодой специалист» в процессе профессионализации: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2004. 28 с. URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?Tm=1690334057&tld=ru&lang=ru&name=01002634345.pdf> (дата обращения: 30.05.2023).

<sup>4</sup> Фаляхов И.И. Научно-методическое обеспечение подготовки наставников для дуального обучения студентов колледжей: дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2018. 180 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/nauchno-metodicheskoe-obespechenie-podgotovki-nastavnikov-dlya-dualnogo-obucheniya-studentov> (дата обращения: 30.05.2023).

<sup>5</sup> Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Уфа, 2014. 460 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/korporativnaya-podgotovka-spetsialistov-tehnicheskogo-profilya-k-osushchestvleniyu-nastavni> (дата обращения: 30.05.2023).

<sup>6</sup> Елкина Я.А. Креативность как фактор профессионально-личностного развития учителя средней школы: дис. ... канд. пед. наук. Тверь, 2017. 218 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/kreativnost-kak-faktor-professionalno-lichnostnogo-razvitiya-uchitelya-srednei-shkoly> (дата обращения: 30.05.2023).

<sup>7</sup> Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2007. 27 с. URL: [https://docs.yandex.ru/docs/view?Tm=1690334057&tld=ru&lang=ru&name=Kruglova\\_I\\_V\\_2007.pdf](https://docs.yandex.ru/docs/view?Tm=1690334057&tld=ru&lang=ru&name=Kruglova_I_V_2007.pdf) (дата обращения: 30.05.2023).

Наставничество как форма профессионального взаимодействия рассматривается в качестве эффективного инструмента в подготовке педагога к решению широкого спектра профессиональных задач как в отечественных, так и в зарубежных исследованиях [Вахитова 2019; Задворная, Милонова, 2018; Shkerina, Savolainen, Zakhartsova, 2020 и др.; Hattie, 2008; Colognesi, Van Nieuwenhoven, Beausaert, 2020; и др.]. Эти исследователи доказывают положение о том, что осуществление неформальной поддержки (беседы на профессионально и личностно значимые темы, спонтанная помощь от коллег, спонтанное включение в профессиональную деятельность инновационного характера) в рамках наставничества между начинающим педагогом и стажистом является наиболее эффективным в достижении личностных и профессиональных целей.

Профессиональная подготовка будущих педагогов также требует разработки и реализации модели наставничества, нацеленной на «возвращение» специалистов, способных решать не только типовые профессиональные задачи. Одним из таких примеров в российских педагогических вузах, в частности в Красноярском государственном педагогическом университете им. В.П. Астафьева [Vocharova, 2018], является реализация модели педагогической интернатуры, позволяющей обучающимся – будущим педагогам не только более глубоко осваивать предметное поле профессии, но и включаться в решение поликонтекстных профессиональных задач в образовательных организациях. Данная модель и соответствующая ей практика наставничества являются одним из механизмов реализации сетевого взаимодействия, позволяющего преодолеть «разрыв» между потребностями образовательной практики в специалистах новой квалификации и особенностями профессиональной подготовки будущих специалистов [Шкерина, Шкерина, 2017; Мышковская, Шкерина, 2022].

*Результаты исследования.* С целью закрепления молодых педагогов-воспитателей в профессии, актуализации дальнейшего развития у них профессиональных компетенций и профес-

сиональной специализации в условиях ДОО разработаны и реализованы этапы сопровождения наставнической деятельности в подшефных институте психолого-педагогического образования Красноярского государственного педагогического университета им В.П. Астафьева ДОО Красноярска и Красноярского края.

С учетом важности внутренней мотивации деятельности наставников: интерес опытных педагогов к молодым специалистам, их желание делиться опытом профессиональной деятельности, потребность быть наставником – проведено анкетирование с целью выявления особенностей отношения, мотивации и готовности педагогов выступить в роли наставников по отношению к «новичкам», впервые пришедшим на работу в ДОО. Также использован метод фокус-групп с целью выявления особенностей профессионально-личностной готовности педагогов к участию в наставнической деятельности.

Сопоставление результатов анкетирования и фокус-групп позволило выделить три группы педагогов, позитивно относящихся к наставничеству, но отличающихся разной степенью мотивации и готовности. Самой малочисленной оказалась группа («реальные наставники»), состоящая из педагогов, проявляющих интерес к участию в наставничестве, имеющих опыт такой деятельности, способных к анализу собственного профессионального опыта, обобщению и презентации его результатов, высказывающих желание взаимодействия с малоопытными коллегами, понимающих, чем и каким образом они способны поделиться с ними. Вторая группа оказалась наиболее многочисленной («сомневающиеся наставники»), в нее вошли педагоги, проявляющие интерес к участию в наставничестве, но не имеющие такого опыта, затрудняющиеся в анализе собственного профессионального опыта, его обобщении и презентации, высказывающие желание взаимодействия с малоопытными коллегами, но не понимающие, чем они могут быть им полезны. Третью группу («потенциальные наставники») составили педагоги, позитивно относящиеся к идеи наставничества, но не заявляющие

о своем желании участвовать, не имеющие соответствующего опыта и сомневающиеся в своих способностях в качестве наставника, способные к анализу собственного профессионального опыта, его обобщению и презентации, проявляющие интерес к взаимодействию с молодыми коллегами, однако сомневающиеся в своей пользе для них.

Анализ полученных результатов позволил прийти к выводам о целесообразности организации подготовки наставников, их дальнейшего сопровождения и разработки административных мер внешней мотивации наставников, предполагающих материальное и нематериальное стимулирование, ориентированных на поощрение и компенсацию затраченных усилий и времени.

Подготовка наставников предполагала организацию деятельности с тремя выделенными группами педагогов-наставников, состоящей из трех тематических блоков: личностно-мотивационного, теоретико-аналитического и деятельностно-практического. Содержание первого тематического блока ориентировано на развитие потребности анализировать собственный опыт профессиональной деятельности; формирование умений фиксировать и интерпретировать свои ресурсы, дефициты и достижения; распознавать и описывать свои чувства и состояния по вопросам профессиональной деятельности, понимать и обсуждать чувства и состояния коллег; потребности и умения управлять собственными эмоциональными состояниями, адекватно их выражать так, чтобы другие их понимали, принимали и откликнулись, а также оказывать помощь коллегам в развитии способности адекватного проявления и управления эмоциональными состояниями. Содержание второго тематического блока ориентировано на формирование знаний теоретического и прикладного типов о молодых специалистах; формирование умений анализировать конкретные ситуации профессиональных и личностных трудностей, с которыми они сталкиваются в процессе трудоустройства и адаптации на рабочем месте; соотносить информацию о проявлениях

профессиональных трудностей молодых педагогов в реальности. Содержание третьего тематического блока ориентировано на формирование умений устанавливать доверительные отношения с наставляемыми; осуществлять поддержку и помощь самостоятельно вербализировать профессиональные трудности; совместно с молодыми педагогами вести поиск возможных вариантов преодоления и устранения трудностей; включать наставляемого в различные виды профессиональной инновационной деятельности и обогащать его позитивный опыт взаимодействия со всеми участниками образовательных отношений; создавать наставляемому ситуации успеха в процессе преодоления профессиональных трудностей и реализации различных видов профессиональной деятельности.

Параллельно с подготовкой наставников осуществлялась разработка администрацией ДОО мер их материального и нематериального стимулирования. В этом направлении реализованы следующие шаги: внесение изменений в Положение о системе стимулирующих выплат для педагогических работников (внесены позиции, связанные с организацией и реализацией наставничества в ДОО), оптимизация материальной базы (приоритет в оснащении рабочих мест новым оборудованием и материалами педагогов, внедряющих/разрабатывающих современные образовательные практики), развитие профессиональных компетенций и мастерства наставников, расширение форм и способов нематериального стимулирования наставников.

В качестве основных организационно-методических механизмов реализации наставничества определены: разработка и реализация персонализированных маршрутов наставников и наставляемых с использованием ресурсов социального партнерства и сетевого взаимодействия, нацеленных на формирование и развитие универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций; создание открытого сообщества – интерактивная площадка «Profi» в качестве канала эффективного обмена профессиональным опытом для каждого субъекта наставнической деятельности; включение

наставляемых в профессионально ориентированные виды деятельности и формы активности; разработка показателей эффективности системы наставничества; проведение мониторинга достижения количественных и качественных показателей эффективности реализации наставничества [Шкерина, Петрова, 2023].

Следующим шагом в реализации наставничества стало распределение и закрепление молодых педагогов за наставниками. С целью преодоления внутригруппового конфликта в наставнических парах целесообразно учитывать интерес молодых педагогов к приоритетной тематике, разрабатываемой наставниками, предпочтения молодых педагогов в отношении детских возрастных групп и первые взаимные симпатии, возникшие между наставниками и наставляемыми.

Дальнейшая работа связана с реализацией сопровождения наставничества, которое осуществлялось в трех основных направлениях. Первое направление сопровождения наставников возникло из-за невозможностей реализации в полном объеме задуманного содержания по первому тематическому блоку подготовки наставников – личностно-мотивационному. Педагогам-наставникам потребовалось значительно больше времени и личных ресурсов на освоение и присвоение предлагаемого содержания посредством персонифицированных заданий, индивидуальных рефлексивных встреч и групповых тренингов. Второе направление сопровождения связано с оказанием помощи парам в разрешении и преодолении конфликтных ситуаций и межличностных противоречий. Достижению этой цели способствовало проведение индивидуальных встреч с элементами коучинга, а также тренинга эффективного конфликтования. Третье направление сопровождения связано с оказанием методической помощи молодым педагогам и наставникам в развитии профессиональных компетенций и совершенствовании профессионального мастерства. Для его реализации использовались ежемесячные рефлексивные встречи, на которые приглашались пары для обсуждения достижений, ресурсов

и затруднений. После проведения встреч со всеми парами выделялись такие трудности и дефициты, которые характерны для большинства: при наличии базовых теоретических знаний затрудняются использовать их при решении профессиональных задач; неумение использовать стихийно возникающие образовательные ситуации в целенаправленной воспитательной деятельности; трудности в формировании развивающей образовательной среды для достижения всего спектра целевых ориентиров развития детей; затрудняются в организации совместной со сверстниками деятельности детей; затрудняются в организации взаимодействия ребенка с особыми образовательными потребностями. Для их устранения привлекались дополнительные внутренние и внешние ресурсы, помогающие педагогам приобрести позитивный опыт деятельности.

В рамках третьего направления педагоги-наставники самостоятельно осуществляли индивидуальную деятельность с закрепленными за ними молодыми педагогами, определяя ее основное содержание, темп, способы и формы взаимодействия. С целью упорядочивания и систематизации деятельности наставников заданы основные этапы разворачивания наставничества. Так, работу с наставляемым рекомендовалось начать с выявления и анализа профессиональных затруднений молодых педагогов посредством разработанных анкет и экспертных листов оценки, позволяющих выявить основные осознаваемые ими профессиональные затруднения. Содержательное наполнение диагностического инструментария позволяло оценить уровень развития профессиональной деятельности молодых педагогов в целом.

Педагогам-наставникам оказывалась помощь в сопоставлении результатов анкетирования и экспертных оценок, выделенные трудности профессиональной адаптации и профессиональной деятельности молодых педагогов имели высокую степень персонификации; их обобщение и систематизация позволили выделить следующие основные группы трудностей: выстраивание конструктивных взаимоотношений с коллегами и администрацией ДОО; организация

взаимодействия с родителями воспитанников; владение эффективными способами разрешения конфликтов и проблемных ситуаций; организация различных видов деятельности детей в течение дня в соответствии с их возрастными особенностями; организация деятельности детей в режимных моментах. Анализ результатов анкетирования молодых педагогов позволил прийти к выводу о том, что молодые педагоги отмечают у себя более высокие показатели развития профессиональных и рефлексивных умений, чем эксперты. При этом молодые педагоги склонны занижать уровень развития профессиональных знаний; ценность и значимость универсальных компетенций в профессиональной деятельности. Анализ результатов экспертного оценивания молодых педагогов, выполненного наставниками, позволил выявить более высокие показатели развития профессиональных знаний молодых педагогов в области возрастных особенностей детей, современных технологий работы с детьми, способов и приемов планирования образовательной деятельности, а также умений работать с информацией (находить, систематизировать, обобщать, организовать хранение), с текстами, презентовать результаты своей деятельности.

На втором этапе наставникам предлагалось обсудить выявленные проблемы и трудности с молодыми педагогами и определиться с возможными вариантами их преодоления. С учетом вариативности профессиональных затруднений молодых педагогов маршруты их преодоления имели высокую степень персонификации. В связи с этим предлагалась исключительно рамочная структура персонифицированного маршрута, наполнение которой позволит паре наставник – наставляемый держаться в поле решения профессиональных проблем и трудностей молодого педагога. В составе рамочной структуры такого маршрута нашли отражение такие элементы, как: формулировка профессиональных затруднений молодого педагога; постановка задач, решение которых позволит преодолеть имеющиеся затруднения; формулировка возможных вариантов решения имеющихся

затруднений; алгоритм действий по реализации выбранного варианта решения; перечень возможных текущих, ежегодных событий, мероприятий, видов деятельности, позволяющий реализовать выбранный вариант; перечень событий, мероприятий, видов деятельности, которые требуется организовать для реализации выбранного варианта; ожидаемый результат.

На третьем этапе осуществлялась реализация персонифицированных маршрутов с постоянной рефлексией вклада каждого действия, события, мероприятий в разрешение профессиональных затруднений молодых педагогов, на основе таких рефлексивных обсуждений планировался следующий шаг в совместном их преодолении.

Второй этап реализации наставничества в ДОО совпал с прохождением производственных практик студентов педагогического вуза на базе подшефных ДОО. С целью преодоления «разрывов» между профессиональной подготовкой педагогов и запросом образовательной практики на специалиста определенного качества было принято решение не организовывать со студентами отдельную работу, а вовлекать их в ту деятельность, которую ведут наставники со своими молодыми педагогами по формату триады: наставник – молодой педагог – студент. Появление студентов стимулировало рост новых форматов наставничества. На рефлексивных встречах тройки стали говорить о появлении в их деятельности таких форматов, как взаимное наставничество, которое осуществлялось между молодым педагогом и студентом, и обратное наставничество, когда молодые педагоги и студенты делились опытом со своим наставником по отдельным направлениям профессиональной деятельности. Среди содержательных направлений наставничества молодежи следует отметить: работу с информацией, работу с текстами, использование современных информационных технологий, программ и систем. Результатом вовлечения студентов в деятельность наставников стало их желание продолжить профессиональную деятельность в детском саду, совмещая ее с получением соответствующего профессионального образования.

Заключительным этапом в реализации наставничества стала организация декадника открытых мероприятий молодых педагогов (в том числе студентов), в ходе которого молодые педагоги проводили мероприятия с детьми, где демонстрировали опыт профессиональной деятельности в том направлении, которое на первом этапе наставничества было определено как трудное.

Анализ результатов реализации наставничества в ДОО за один учебный год позволил выделить три группы критериев его результативности. В первую группу вошли организационные критерии результативности наставничества, к ним относятся: наличие позитивного отношения к наставничеству в ДОО, понимание его значимости и эффектов; логичность деятельности наставника, понимание профессиональных затруднений молодых педагогов и адекватность выбора основного направления взаимодействия; поступление запросов на продолжение совместной работы наставников и наставляемых; на участие в наставничестве (в качестве наставника или наставляемого). Вторую группу составили критерии удовлетворенности наставничеством членов педагогического коллектива: степень удовлетворенности наставнической деятельности администрацией ДОО; степень удовлетворенности наставнической деятельностью наставниками; степень удовлетворенности наставнической деятельностью молодыми педагогами; заинтересованность и включенность в наставничество педагогических работников, не являющихся наставниками и молодыми педагогами. В третью группу вошли критерии динамики развития молодых педагогов, к ним относятся: позитивная динамика в развитии профессиональной мотивации молодых педагогов, желание оставаться и развиваться в профессии; нормализация уровня

профессиональной адаптации в педагогическом коллективе; оптимизация межличностного общения со всеми членами коллектива (администрацией, коллегами), снижение уровня тревожности, агрессивности, страхов; повышение уровня профессиональной самооценки молодого педагога; активность и заинтересованность молодых педагогов в наставнической деятельности; степень применения молодыми педагогами полученных от наставника знаний и опыта профессиональной деятельности.

*Заключение.* Таким образом, реализация наставничества в детском саду позволила добиться основного результата – сохранения молодых педагогических кадров в ДОО, а также привлечь дополнительные молодые педагогические кадры из числа студентов, осваивающих основную профессиональную образовательную программу «Дошкольное образование». Реализация разработанного психолого-педагогического обеспечения наставничества в ДОО показала свою результативность в развитии профессиональных компетенций не только молодых педагогов, но и их наставников. Именно наставники отметили наиболее значимые изменения в развитии профессиональных умений и опыта конструктивного взаимодействия с коллегами, активизирующего собственное педагогическое творчество. Предложенный подход в реализации наставничества как условия сопровождения молодых специалистов в ДОО требует дальнейшей разработки критериев категоризации наставников, поиска эффективных способов формирования пар наставник – наставляемый; разработки моделей наставничества в условиях практической подготовки студентов – будущих педагогов дошкольного образования; разработки подхода к структурированию профессиональных дефицитов наставников и наставляемых в ДОО.

## Библиографический список

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-obrazovanii-nuzhen-horoshho-zatochennyi-instrument> (дата обращения: 03.07.2023).



2. Вахитова Г.Х. Особенности организации наставничества как сопровождения профессионального развития студентов в предметных олимпиадах // Ped.Rev. 2019. № 6 (28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-organizatsiinastavnichestva-kak-soprovozhdeniya-professionalno-go-razvitiya-studentov-v-predmetnyh-olimpiadah> (дата обращения: 03.07.2023).
3. Винокурова И.В., Макеева А.В. Worldskills как средство повышения качества подготовки педагогических кадров профессионального образования // Мир науки: интернет-журнал. 2018. № 4. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/17PDMN418.pdf> (дата обращения: 03.07.2023).
4. Задворная М.С., Милонова С.Р. Сопровождение наставниками молодых педагогов дошкольной образовательной организации на этапе вхождения в профессию // Санкт-Петербургский образовательный вестник. 2018. № 6 (22). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-nastavnikami-molodyh-pedagogov-doshkolnoy-obrazovately-organizatsii-na-etape-vhozheniya-v-professiyu> (дата обращения: 03.07.2023).
5. Каблукова И.Г., Леонова И.Е. Реализация наставничества в процессе профессиональной адаптации молодых педагогов // Современное психолого-педагогическое образование: матер. VIII Всерос. (с междунар. участием) психолого-педагогических чтений памяти Л.В. Яблоковой (Яблоковские чтения) / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2022. С. 149–152.
6. Каблукова И.Г., Шкерина Т.А. Стажировка педагогов в условиях дошкольной образовательной организации как форма развития профессиональной компетентности // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. 2019. № 3 (49). С. 54–61. DOI: 10.25146/1995-0861-2019-49-3-142
7. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП. 2016. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka> (дата обращения: 03.07.2023).
8. Мышковская А.И., Шкерина Т.А. Тьюториалы как средство индивидуального личностного и профессионального развития будущих педагогов // Психология и педагогика детства: о воспитании, воспитанности, воспитателях: сб. ст. / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2022. С. 105–119. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48508343> (дата обращения: 03.07.2023).
9. Шкерина Л.В., Шкерина Т.А. Новые дидактические принципы теоретической подготовки студентов // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. 2017. № 3 (41). С. 95–104. DOI: 10.25146/1995-0861-2017-41-3-09
10. Шкерина Т.А., Петрова Т.И. Наставничество в профессиональной подготовке будущих педагогов и педагогов-психологов // Психология и педагогика детства: о ценностях современного образования: сб. ст.: в 2 ч. Красноярск, 23–24 марта 2023 г. / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2023. С. 148–156.
11. Шкерина Т.А., Осокина А.В. Педагогическая студия как форма развития методической компетентности воспитателей в условиях инклюзивной образовательной практики // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. 2020. № 2 (52). С. 96–105. DOI: 10.25146/1995-0861-2020-52-2-203
12. Шобонов Н.А. Организация наставничества как условие адаптации персонала в образовательной организации. 2023. № 2. URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1690334057&tld=ru&lang=ru&name=32485.pdf> (дата обращения: 03.07.2023).
13. Шульпин А.Н. Наставничество как социально-педагогический феномен и инструмент совершенствования работы объединения дополнительного образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2021. № 2 (30). С. 141–146. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-sotsialno-pedagogicheskii-fenomen-i-instrument-sovershenstvovaniya-raboty-obedineniya-dopolnitelnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 03.07.2023).

14. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала // Стратегии бизнеса. 2017. № 6. С. 98–104. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-modeli-nastavnichestva-v-praktike-obucheniya-i-razvitiya-personala-zarubezhnyh-kompaniy> (дата обращения: 03.07.2023).
15. Югфельд Е.А. К вопросу о феномене наставничества: исторический аспект // Мир науки. Педагогика и психология. 2022. Т. 10, № 5. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN522.pdf> (дата обращения: 03.07.2023).
16. Bocharova Ju.Yu. Expected outcomes of teacher internship, or a pedagogical university graduate trapped in standards // Humanities & Social Sciences. 2018. No. 11 (2). P. 174–184. URL: <http://elib.sfu-kras.ru/handle/2311/68381>
17. Colognesi S., Van Nieuwenhoven C., Beusaert S. Supporting newly-qualified teachers' professional development and perseverance in secondary education: On the role of informal learning // European Journal of Teacher Education. 2020. Is. 43 (2). P. 258–276. DOI: 10.1080/02619768.2019.1681963.
18. Hattie J. Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement (1st ed.). Routledge, 2008. DOI: 10.4324/9780203887332
19. Shkerina T.A., Savolainen G.S., Zakhartsova G.V. Teacher's professional competence: New challenges, realities and prospects. In: European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS, Krasnoyarsk, May 20–22, 2020. Krasnoyarsk Science and Technology City Hall. Krasnoyarsk: European Proceedings, 2020. Vol. 90. P. 1016–1027. DOI: 10.15405/epsbs.2020.10.03.118

# MENTORING AS A CONDITION FOR SUPPORTING YOUNG TEACHERS IN PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

**I.G. Kablukova (Krasnoyarsk, Russia)**

**T.A. Shkerina (Krasnoyarsk, Russia)**

**M.A. Kukhar (Krasnoyarsk, Russia)**

## **Abstract**

*Statement of the problem.* The need of educational practice in a specialist who can operate in a multitasking, multi-contextual and innovative development mode necessitates updating the system of professional training, advanced training and retraining of specialists based on the ideas of continuing education: the value of human capital; the relationship of formal, non-formal and informal education; the formation and development of new learning outcomes of students at all levels of education; development and implementation of new models of professional interaction: various types of mentoring, network interaction. *The problem*, on which the article is focused, is to find means of psychological and pedagogical support for the mentoring of young teachers in preschool educational organizations (PEO) as a transfer of their professional development.

*The purpose of the article* is to reveal and justify the features of the organization of mentoring in terms of highlighting the stages of accompanying mentors and mentees, and their psychological and pedagogical support.

*The methodology (materials and methods) of the research* is based on the main provisions of the competency-based approach in training specialists capable of quickly solving typical and non-typical professional situations and tasks; the principle of individualization in the professional development and formation of teachers in the conditions of mentoring; analysis of innovative experience reflected in the research work of scientists on the scientific and methodological support of educators in preschool educational organizations (PEO); analysis of the results of a questionnaire survey, focus group, expert assessment, and self-assessment of teachers-educators of PEO in Krasnoyarsk.

*Research results.* Based on the analysis of the results of the survey and the focus group, the features of the professional and personal readiness of trainee teachers and young teachers of the preschool educational institution to participate in mentoring activities were identified; the difficulties experienced by teachers in the performance of professional tasks are revealed. The organizational and methodological mechanisms and features of the implementation of mentoring in PEO are highlighted.

*Conclusion.* The proposed approach to the implementation of mentoring as a condition for accompanying young professionals in preschool education requires further development of criteria for categorizing mentors, finding effective ways to form mentor-mentee pairs, developing mentoring models in the context of practical training of students – future teachers of preschool education; developing an approach to structuring the professional deficits of mentors and mentees in the PEO.

**Keywords:** *professional deficits of teachers, features of accompanying young educators, personalized routes of mentors and mentees.*

---

**Kablukova, Inna G.** – PhD (Pedagogy), Associate Professor, Department of Psychology and Child Pedagogy, KSPU named after V.P. Astafyev (Krasnoyarsk, Russia); e-mail: kablukova@kspu.ru

**Shkerina, Tatyana A.** – PhD (Pedagogy), Associate Professor, Department of Psychology and Child Pedagogy, Department of Correctional Pedagogy, KSPU named after V.P. Astafyev (Krasnoyarsk, Russia); ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4768-318X>; e-mail: shkerinat@mail.ru

**Kukhar, Marina A.** – PhD (Philology), Associate Professor, Department of Psychology and Child Pedagogy, KSPU named after V.P. Astafyev (Krasnoyarsk, Russia); e-mail: kuhar@kspu.ru

---

## **References**

1. Blinov V.I., Esenina E.Yu., Sergeev I.S. Mentoring in education: a well-sharpened tool is needed // *Professionalnoe obrazovanie i rynek truda (Vocational Education and Labor Market)*. 2019. No. 3. P. 4–18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-obrazovanii-nuzhen-horosho-zatochennyi-instrument> (access date: 03.07.2023).

2. Vakhitova G.Kh. Features of organization of mentoring as an accompaniment of professional development of students in subject Olympiads // *Ped.Rev.* 2019. No. 6 (28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-organizatsiinastavnichestva-kak-soprovozhdeniya-professionalnogo-razvitiya-studentov-v-predmetnyh-olimpiadah> (access date: 03.07.2023).
3. Vinokurova I.V., Makeeva A.V. Worldskills as a means of improving the quality of training of teachers in vocational education // *Internet-zhurnal "Mir nauki" (World of Science Internet Journal)*. 2018. No. 4. URL <https://mir-nauki.com/PDF/17PDMN418.pdf> (access date: 03.07.2023).
4. Zadvornaya M.S., Milonova S.R. Support by mentors of young teachers of a preschool educational organization at the stage of entering the profession // *Sankt-Peterburgskiy obrazovatelnyy vestnik (St. Petersburg Educational Bulletin)*. 2018. No. 6 (22). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-nastavnikami-molodyh-pedagogov-doshkolnoy-obrazovately-organizatsii-na-etape-vhozhdeniya-v-professiyu> (access date: 03.07.2023).
5. Kablukova I.G., Leonova I.E. Implementation of mentoring in the process of professional adaptation of young teachers. In: *Proceedings of the 8<sup>th</sup> All-Russian (with international participation) psychological and pedagogical readings in memory of L.V. Yablokova (Yablokova readings) "Modern Psychological and Pedagogical Education"*. Krasnoyarsk: Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V.P. Astafyev, 2022. P. 149–152.
6. Kablukova I.G., Shkerina T.A. Internship of teachers in the conditions of a preschool educational organization as a form of development of professional competence // *Vestnik KGPU im. V.P. Astafyeva (Bulletin of the Krasnoyarsk State Pedagogical University. V.P. Astafyeva)*. 2019. No. 3 (49). P. 54–61. DOI: 10.25146/1995-0861-2019-49-3-142
7. Klarin M.V. Modern mentoring: new features of traditional practice in organizations of the 21<sup>st</sup> century // *ETAP (STAGE)*. 2016. No. 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka> (access date: 03.07.2023).
8. Myshkovskaya A.I., Shkerina T.A. Tutorials as a means of individual personal and professional development of future teachers. In: *Psychology and pedagogy of childhood: about upbringing, good manners, educators: a collection of articles*. Krasnoyarsk: Krasnoyarsk State Pedagogical University. V.P. Astafyev, 2022. P. 105–119. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48508343> (access date: 03.07.2023).
9. Shkerina L.V., Shkerina T.A. New didactic principles of theoretical training of students // *Vestnik KGPU im. V.P. Astafyeva (Bulletin of the Krasnoyarsk State Pedagogical University. V.P. Astafyeva)*. 2017. No. 3 (41). P. 95–104. DOI: 10.25146/1995-0861-2017-41-3-09
10. Shkerina T.A., Petrova T.I. Mentoring in the professional training of future teachers and psychologists. In: *Psychology and pedagogy of childhood: about the values of modern education: a collection of articles: in 2 Parts*, Krasnoyarsk, March 23–24, 2023. Krasnoyarsk: Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V.P. Astafyev, 2023. P. 148–156.
11. Shkerina T.A., Osokina A.V. Pedagogical studio as a form of development of methodological competence of educators in the conditions of inclusive educational practice // *Vestnik KGPU im. V.P. Astafyeva (Bulletin of the Krasnoyarsk State Pedagogical University. V.P. Astafyeva)*. 2020. No. 2 (52). P. 96–105. DOI: 10.25146/1995-0861-2020-52-2-203
12. Shobonov N.A. Organization of mentoring as a condition for the adaptation of personnel in an educational organization // *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya (Modern Problems of Science and Education)*. 2023. No. 2. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=32485> (access date: 03.07.2023).
13. Shulpin A.N. Mentoring as a socio-pedagogical phenomenon and a tool for improving the work of the association of additional education // *Innovatsionnoe razvitie professionalnogo obrazovaniya (Innovative Development of Vocational Education)*. 2021. No. 2 (30). P. 141–146. URL: <https://cyberleninka.ru/>

article/n/nastavnichestvo-kak-sotsialno-pedagogicheskiy-phenomen-i-instrument-sovershenstvovaniya-raboty-obedineniya-dopolnitelnogo (access date: 03.07.2023).

14. Esaulova I.A. New models of mentoring in the practice of personnel training and development // *Strategii biznesa (Business Strategies)*. 2017. No. 6. P. 98–104. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-modeli-nastavnichestva-v-praktike-obucheniya-i-razvitiya-personala-zarubezhnyh-kompaniy> (access date: 03.07.2023).
15. Yugfeld E.A. On the issue of a mentoring phenomenon: Historical aspect // *Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya (World of Science. Pedagogy and Psychology)*. 2022. Vol. 10, No. 5. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN522.pdf> (access date: 03.07.2023).
16. Bocharova Ju.Yu. Expected outcomes of teacher internship, or a pedagogical university graduate trapped in standards // *Humanities & Social Sciences*. 2018. No. 11 (2). P. 174–184. URL: <http://elib.sfu-kras.ru/handle/2311/68381>
17. Colognesi S., Van Nieuwenhoven C., Beusaert S. Supporting newly-qualified teachers' professional development and perseverance in secondary education: On the role of informal learning // *European Journal of Teacher Education*. 2020. Is. 43 (2). P. 258–276. DOI: 10.1080/02619768.2019.1681963
18. Hattie J. *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement (1st ed.)*. Routledge, 2008. DOI: 10.4324/9780203887332
19. Shkerina T.A., Savolainen G.S., Zakhartsova G.V. Teacher's professional competence: New challenges, realities and prospects. In: *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS, Krasnoyarsk, May 20–22, 2020*. Krasnoyarsk Science and Technology City Hall. Krasnoyarsk: European Proceedings, 2020. Vol. 90. P. 1016–1027. DOI: 10.15405/epsbs.2020.10.03.118